



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**FACTORES LIMITANTES EN SU DESARROLLO
PROFESIONAL EN EL MERCADO LABORAL DE LA
MUJER EN LAS PYME DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA**

**PRESENTADA POR
LYSET MARÍA DEL PILAR ROJAS FERNÁNDEZ**

**ASESOR
PAUL GONZALO GARCÍA CHARBONNEAU**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

LIMA – PERÚ

2020



CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**FACTORES LIMITANTES EN SU DESARROLLO PROFESIONAL EN
EL MERCADO LABORAL DE LA MUJER EN LAS PYME DEL
DISTRITO DE LINCE, LIMA.**

PARA OPTAR

EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR

LYSET MARÍA DEL PILAR ROJAS FERNÁNDEZ

ASESOR:

MAG. PAUL GONZALO GARCÍA CHARBONNEAU

LIMA, PERÚ

2020

AGRADECIMIENTOS

Mi mayor agradecimiento a los profesores que me orientaron y aconsejaron para el desarrollo de esta investigación. Asimismo, a los expertos que me brindaron recomendaciones y tuvieron palabras de aliento hacia mi persona y por último un especial agradecimiento a todas las mujeres que participaron de este estudio, puesto que aportaron, y compartieron sus experiencias personales y profesionales.

DEDICATORIA

A Dios porque sin él no lo hubiera conseguido, me guio de la mejor manera. A mis padres, ya que desde el primer momento me impulsaron y motivaron a continuar por este tan ansiado crecimiento profesional y a mis dos pilares que han confiado y compartido esta experiencia, gracias a los cuatro por el amor y apoyo constante.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
DEDICATORIA	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	16
1.1. Antecedentes de la investigación.....	16
1.2. Bases Teóricas.....	23
1.3. Definición de Términos básicos	48
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	52
2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas	52
2.2. Variables y definición operacional	52
2.3. Modelo de relaciones teóricas con las hipótesis	54
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	56
3.1. Diseño metodológico.....	56

3.2.	Diseño muestral	57
3.2.1.	Población	57
3.2.2.	Tamaño de la muestra	58
3.2.3.	Selección de la muestra:	59
3.3.	Técnicas de recolección de datos	59
3.3.1.	Instrumentos de recolección de datos:.....	60
3.4.	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	61
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		62
4.1.	Resultados de la investigación.....	62
4.1.1.	Análisis Exploratorio	62
4.1.2.	Análisis Descriptivo	64
4.1.3.	Análisis Inferencial – Prueba de Normalidad	83
4.1.3.	Prueba de Hipótesis	85
4.1.3.1.	Hipótesis General	86
4.1.3.2.	Hipótesis Específicas.....	87
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....		92
5.1.	Discusión de los resultados.....	92
CONCLUSIONES		99
RECOMENDACIONES		101
FUENTES DE INFORMACIÓN		103

ANEXOS	108
1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	109
2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	112
3. INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS	117
4. CUESTIONARIO.....	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relaciones teóricas con las hipótesis	54
Tabla 2. Confiabilidad del Alfa de Cronbach.....	59
Tabla 3. Alfa de Cronbach Variable Factores Limitantes.....	60
Tabla 4. Alfa de Cronbach Variable Desarrollo Profesional	60
Tabla 5. Dimensión 1: Factores Personales-Pregunta 1	65
Tabla 6. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 2.....	65
Tabla 7. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 3.....	66
Tabla 8. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 4.....	66
Tabla 9. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 5.....	67
Tabla 10. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 6.....	67
Tabla 11. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 7.....	68
Tabla 12. Dimensión 2: Factores Formativos -Pregunta 8.....	69
Tabla 13. Dimensión 2: Factores Formativos -Pregunta 9.....	69
Tabla 14. Dimensión 2: Factores Formativos Pregunta 10.....	70
Tabla 15. Dimensión 2: Factores Formativos -Pregunta 11.....	70
Tabla 16. Dimensión 2: Factores Formativos -Pregunta 12.....	71

Tabla 17. Dimensión 2: Factores Formativos -Pregunta 13.....	71
Tabla 18. Dimensión 2: Factores Formativos –Pregunta 14.....	72
Tabla 19. Dimensión 3: Factores Profesionales -Pregunta 15.....	733
Tabla 20. Dimensión 3: Factores Profesionales -Pregunta 16.....	73
Tabla 21. Dimensión 3: Factores Profesionales Pregunta 17.....	74
Tabla 22. Dimensión 3: Factores Profesionales -Pregunta 18.....	74
Tabla 23. Dimensión 1: Participación Laboral -Pregunta 19.....	75
Tabla 24. Dimensión 1: Participación Laboral-Pregunta 20.....	76
Tabla 25. Dimensión 1: Participación Laboral -Pregunta 21.....	76
Tabla 26. Dimensión 1: Participación Laboral -Pregunta 22.....	77
Tabla 27. Dimensión 1: Participación Laboral -Pregunta 23.....	77
Tabla 28. Dimensión 1: Participación Laboral -Pregunta 24.....	78
Tabla 29. Dimensión 2: Inserción Laboral -Pregunta 25	79
Tabla 30. Dimensión 2: Inserción Laboral-Pregunta 26	79
Tabla 31. Dimensión 2: Inserción Laboral -Pregunta 27	80
Tabla 32. Dimensión 2: Inserción Laboral -Pregunta 28	80
Tabla 33. Dimensión 2: Inserción Laboral -Pregunta 29	81

Tabla 34. Dimensión: Vinculación Profesional -Pregunta 30	82
Tabla 35. Dimensión 3: Vinculación Profesional -Pregunta 31	82
Tabla 36. Dimensión 3: Vinculación Profesional -Pregunta 32	83
Tabla 37. Aplicación de Estadísticos.....	84
Tabla 38. Prueba de Normalidad Factores Limitantes - Desarrollo Profesional.....	844
Tabla 39. Niveles de Correlación	85
Tabla 40. Niveles de Significancia Hipótesis	86
Tabla 41. Correlación Factores Limitantes – Desarrollo Profesional	86
Tabla 42. Correlaciones Factores Personales - Participación Laboral.....	87
Tabla 43. Correlaciones Factores Formativos- Inserción Laboral	89
Tabla 44. Correlaciones Factores Profesionales - Vinculación Profesional ..	90
Tabla 45. Operacionalización de la variable 1.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 46. Operacionalización de la variable 2.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de cajas variable 1: Factores Limitantes.....	63
Figura 2. Diagrama de cajas variable 2: Desarrollo Profesional	64

RESUMEN

La presente investigación describe los factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer, para ello se formuló el siguiente problema general ¿Cuáles son los factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima? y como respuesta a la solución se formuló esta hipótesis los factores limitantes inciden en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima. Para recabar la información se utilizó un muestreo probabilístico aleatoria simple, cuya muestra estuvo conformado por 100 trabajadoras.

Como instrumento de recolección de datos se diseñó una encuesta y de los resultados se obtuvo lo siguiente: Los factores limitantes en su desarrollo profesional de la mujer se dividen en factores personales y profesionales, puesto que los formativos no las condicionan por tener un buen nivel educativo, asimismo, su participación ha aumentado en el mercado laboral, pero se sigue manteniendo las brechas salariales y puestos feminizados que generan inserción y segregación desfavorable, por último, para las trabajadoras de esta población su formación académica, capacitaciones y experiencia en general se vincula con su desarrollo profesional.

La conclusión de esta investigación es que los factores limitantes para el desarrollo profesional de estas mujeres son los factores personales y profesionales. De igual manera, las responsabilidades familiares de las mujeres y los trabajos feminizados son los aspectos más significativos para esta población.

Palabras claves: Factores Limitantes, Desarrollo Profesional, Participación Laboral, Inserción Laboral, Vinculación Profesional.

ABSTRACT

This research describes the limiting factors in their professional development in the labor market of women, for this the following general problem was formulated What are the limiting factors in their professional development in the labor market of women in SME of the district of Lince, Lima? In response to the solution, this hypothesis was formulated. The limiting factors affect their professional development in the labor market of women in SME in the district of Lince, Lima. To collect the information, a simple random probability sampling was used, whose sample consisted of 100 female workers.

As a data collection instrument, a survey was designed and the following was obtained from the results: The limiting factors in the professional development of women are divided into personal and professional factors, which the formative do not condition them because they have a good educational level, Likewise, their participation in the labor market has increased, but the wage gaps and feminized positions that generate unfavorable insertion and segregation continue to be maintained. Finally, for the workers of this population their academic training, training and experience in general is linked to their professional development.

The conclusion of this research is that the limiting factors for the professional development of these women are personal and professional factors. Similarly, women's family responsibilities and feminized jobs are the most significant aspects for this population.

Keywords: Limiting Factors, Professional Development, Labor Participation, Labor Insertion, Professional Bonding.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, en el Perú se observa que la mujer presenta desigualdad en el campo laboral el cual es comprendido por diferentes factores que limitan su desarrollo profesional en el mercado laboral, generando barreras internas y externas. Como se sabe, en la práctica existen más mujeres que hombres en distintitos puestos de trabajo, pero teniendo poca remuneración, incluso algunas teniendo sueldo mínimo y son los hombres que realizan el mismo trabajo de una mujer, pero ganan más que ellas.

Según Jovel. R (2008) mantiene que la persistencia de estereotipos y la segregación laboral conducen a situaciones laborales negativas hacia la mujer, ya que limitan su contratación, participación, desarrollo e inserción en el mercado laboral. Asimismo, según los autores Mendoza, López y Vite (2008) explican que las barreras que tiene una mujer para insertarse al mercado laboral principalmente son la situación económica que viven estas y la desigualdad en el acceso a la educación, a la capacitación y a las oportunidades.

En esta investigación el objetivo general es determinar los factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima, y sus principales objetivos específicos son: determinar los factores personales en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima, identificar los factores formativos en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima, e identificar los factores profesionales en su vinculación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima, debido a que esta se enfrenta a un ambiente laboral con muchos obstáculos desde la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres en iguales funciones hasta la no obtención de empleos.

La problemática se basa en los factores limitantes, tales como, factores personales, factores formativos y factores profesionales que inciden en su desarrollo dentro del mercado laboral de la mujer, estos factores condicionan el ingreso de estas al campo profesional, o si logran ingresar realizan actividades en áreas tradicionalmente feminizadas.

Si bien es cierto, hoy en día la mujer tiene una mayor participación e inserción en el ámbito laboral en comparación al siglo pasado, aunque esto no es suficiente, puesto que su desarrollo profesional no está en igualdad condiciones a las de un hombre, además, los empleos femeninos son considerados extensión de los trabajos domésticos, la doble jornada que cargan las mujeres y los salarios menores a los hombres en iguales funciones.

A nivel nacional, son muchas profesionales mujeres que no logran insertarse en el mundo laboral de forma rápida, dado que carecen de experiencia laboral necesaria en altos puestos o porque no se encuentran cómodas con la remuneración percibida, por tal motivo, a través de este estudio se actualizarán datos que servirán para describir la situación actual de la mujer y los resultados que se obtengan proporcionará a la población estudiantil y egresada información significativa.

El primer capítulo abarca los antecedentes y base teórica de las barreras internas y externas para el desarrollo profesional de la mujer, comprendiendo su participación, inserción y vinculación; el segundo capítulo se formula la hipótesis general y específicas, así como la definición operacional; mientras que el tercer capítulo expresa la metodología, asimismo en el cuarto capítulo se muestran los resultados de la investigación con la finalidad de determinar los factores limitantes en su desarrollo

profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima, el quinto capítulo, muestra la discusión llegando a obtener la conclusión general para el estudio, el cual es que los factores limitantes para el desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer son los factores personales y profesionales, puesto que como se demostró las mujeres tienen que invertir mayor tiempo en sus responsabilidades familiares y la estructura de negocio genera en ellas desigualdad para asumir puestos directivos, además sus trayectorias profesionales están fuertemente relacionadas con la formación complementaria y especializada.

Finalmente, se obtuvo las recomendaciones en donde se manifiesta que se debe involucrar a todos los implicados en el proceso de cambio en la posición y condición de las mujeres, por un lado, a los hombres a través de la sensibilización, capacitación, identificación y el apoyo a las mujeres; además de permitirles, que desarrollen sus capacidades en cargos de altos puestos., asimismo fomentemos que estas sean vistas y aceptadas como agentes activos de cambio.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Pérez & Ávila (2009), los factores determinantes en el posicionamiento de la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena manifestaron que la progresiva incorporación femenina al trabajo remunerado ha logrado incrementar actualmente la participación de las mujeres en cargos administrativos; sin embargo, los principales obstáculos que esta cuenta son los factores de género y los puestos de liderazgo se han convertido en un gran desafío para ellas. La metodología planteada es de carácter analítica – descriptiva con enfoque cuantitativo y cualitativo, los resultados obtenidos muestran que más de la mitad de las mujeres encuestadas considera que los factores más motivadores de la participación femenina en la industria bancaria es su calidad y cumplimiento en sus labores diarias. Asimismo, las mujeres optan por estrategias para conciliar el trabajo-familia y marcan un patrón de comportamiento hacia la contratación de empleadas domésticas y otras posponen los matrimonios e hijos.

Conforme con Bernal & Taracena (2012), el porcentaje de mujeres en posiciones directivas o consejos de administración en México y América Latina, generalmente continúa siendo bajo. Aunque se observan porcentajes más positivos en Estados Unidos y algunos países de Europa, la cifra de empresas administradas por mujeres sigue siendo menor al 1 %. Esta

situación, es la que ha hecho necesario el hacer un análisis sobre posibles razones de esta baja participación directiva, dando cabida al concepto de techo de cristal.

Asimismo, Zambrano y Cedeño (2014), señala que, aunque la inclusión de la mujer en el terreno laboral fue uno de los sucesos con mayor trascendencia en el siglo XX, el sector femenino ha enfrentado numerosos obstáculos en el mercado del trabajo y en materia de equidad laboral, así como desventajas al momento de elegir un puesto de trabajo en comparación con sus pares masculinos. Este estudio investigativo contó con todos los miembros de la Universidad Técnica de Manabí, un total de 79 mujeres y 124 hombres; la encuesta contó con 46 preguntas de modalidad cerrada.

Para García y Gutiérrez (2015), en su artículo titulado inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo, concluye que las mujeres tienen que superar múltiples barreras si quieren acceder y mantenerse en puestos de media y alta responsabilidad, es decir, puestos donde hay poder, es un hecho incuestionable. Son pocas las mujeres que llegan a los puestos clave de poder, después de haber vencido numerosas dificultades, y las que llegan habitualmente se ven presionadas a asumir el modelo de dirección masculino. Sin embargo, pese a que el acceso a estos puestos es complicado, no se puede calificar de imposible, en tanto en cuanto las mujeres dispongan de recursos que les ayuden a afrontar estos obstáculos, reduciéndolos o

eliminándolos; este estudio fue realizado a una muestra de 326 mujeres trabajadoras, madres de familia de la comunidad de Oviedo en España.

De acuerdo con Vega, Santero, Castro & Gómez (2016), aunque las mujeres latinoamericanas llevan décadas mostrando una clara y marcada incorporación al mercado laboral, este proceso continúa siendo complejo, sobre todo cuando se llega a niveles organizacionales que conservan perfiles estereotipados de lo que se espera de un puesto directivo. Características como la disponibilidad completa del trabajador, la prioridad del trabajo sobre la familia y una visión organizacional del hombre como sustento y líder, son algunos de los factores que limitan la inclusión de la mujer en la esfera directiva de las empresas latinoamericana (Echebarria & Larrañaga 2004). La metodología investigativa fue un análisis de ponderación del 1 al 10 en cuanto a los factores de formación y desarrollo, redes de contacto y trabajo, apoyo organizativo, cultura organizacional, estereotipos de géneros y finalmente responsabilidad familiar.

Para Camarena & Saavedra (2018), el término Techo de Cristal, hace referencia a todos aquellos obstáculos que impiden y limitan que una mujer alcance puestos de alto nivel dentro de las organizaciones, lo cual, según Gaete (2015), es un concepto anglosajón (glass ceiling) que se lleva estudiando desde los años 80 en los Estados Unidos. De manera interesante, el techo de cristal no es un término que únicamente pueda ser aplicado en el terreno de la brecha de género.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

- En las últimas tres décadas, a nivel mundial, se han producido cambios sociales significativos que han sido fundamentales para los cambios en el mercado laboral femenino. Es decir, la población femenina ha ido incorporándose al mercado laboral; a pesar de que su incorporación ha sido masiva, la tendencia a la concentración en ciertas actividades y ocupaciones se ha mantenido constante. Por ejemplo, en el Perú, las mujeres que forman parte de la población económicamente activa son más de seis millones y representan aproximadamente el 50% de la fuerza laboral; sin embargo, no ocurre lo mismo en el sector de la construcción, el cual se muestra como un escenario inhóspito para las mujeres, donde la tasa de su participación es sustancialmente baja, pues representan solamente el 5% respecto al total de trabajadores peruanos (MINTRA, 2013).

En el Perú, las razones para buscar la retención y desarrollo profesional de las mujeres y lograr la equidad de género es vital para mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto. (INEI, 2014).

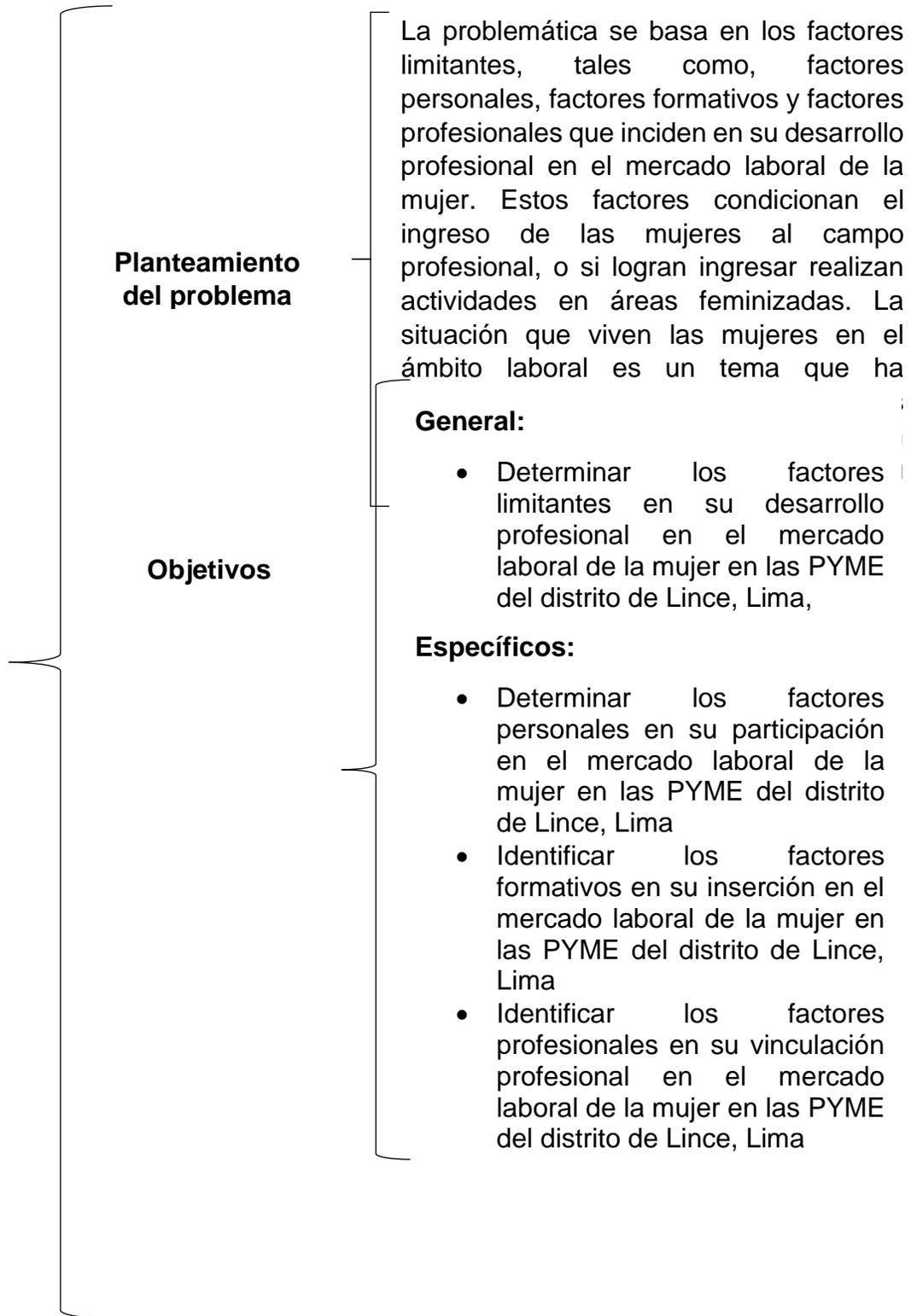
De igual manera, para Cárdenas, Castro, Milligan & Picón (2016), las barreras y dificultades para el desarrollo profesional y avance de la trayectoria profesional de las mujeres sostuvieron que las mujeres profesionales se

enfrentan a diversas barreras, las cuales se dividen en internas y externas. Ambas barreras giran en un entorno sociocultural y que esta generada principalmente por los estereotipos de género.

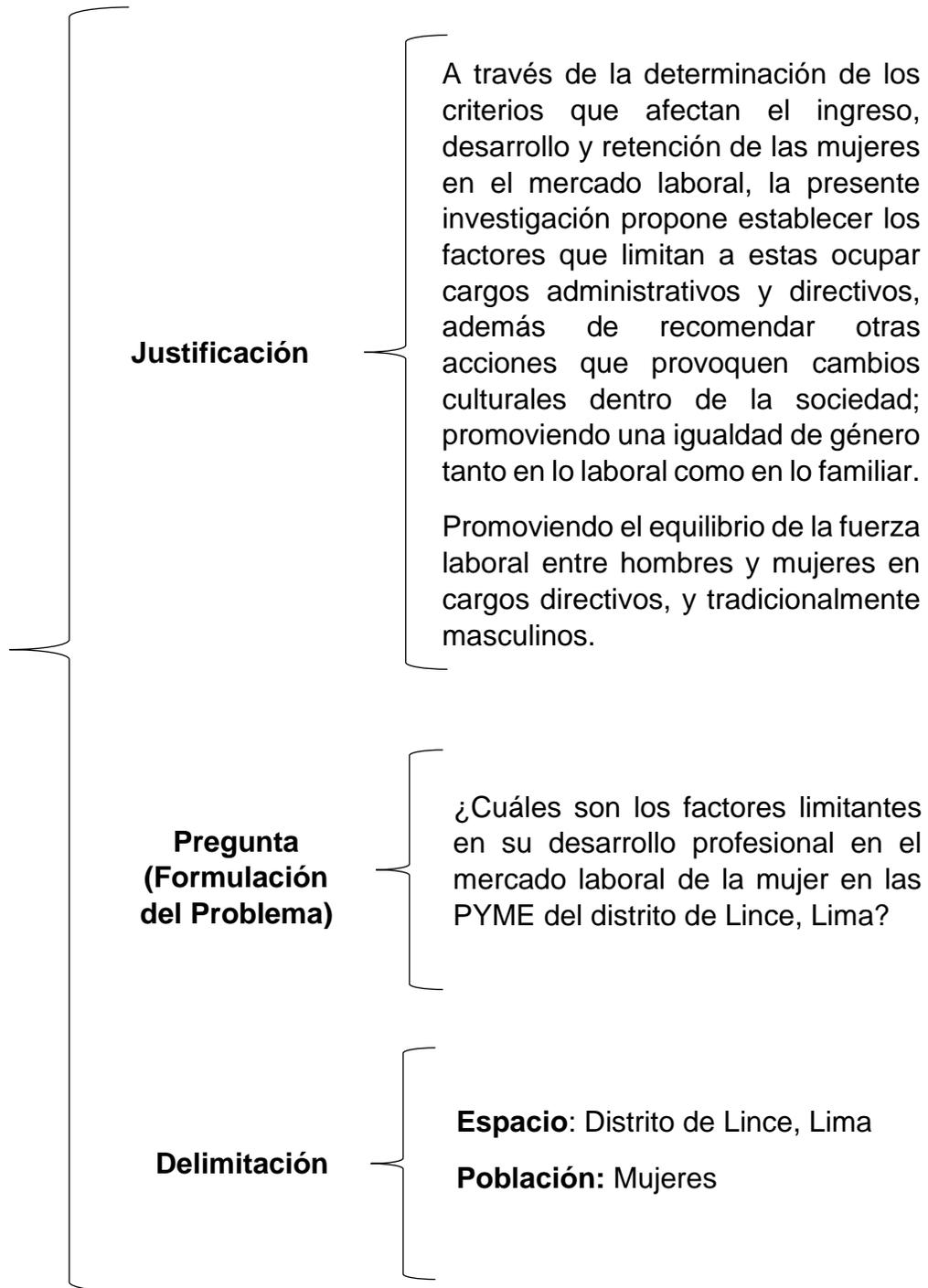
Finalmente, Arana & Carrillo. (2016), los factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos laborales de liderazgo y su vinculación al plan nacional de igualdad de género manifestaron que lograron incrementar la inserción laboral femenina; sin embargo, sus oportunidades de desarrollo profesional son inferiores en cuanto a los hombres, dado que las prácticas en la sociedad fomentan el techo de cristal, limitando el desarrollo idóneo de las mujeres. La metodológica empleada ha sido el Diagnóstico, por ser un estudio cualitativo y los resultados dieron a conocer que perdura la apreciación nociva en la contratación de profesionales mujeres.

1.1.3. Cuadro del Planteamiento del Problema

FACTORES LIMITANTES EN SU DESARROLLO PROFESIONAL EN EL MERCADO LABORAL DE LA MUJER EN LAS PYME DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA



**FACTORES LIMITANTES EN SU DESARROLLO PROFESIONAL EN EL MERCADO
LABORAL DE LA MUJER EN LAS PYME DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA**



1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Factores Limitantes

Según Vázquez y Alcaraz (2020), en su artículo científico llamado “Las barreas del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana”; afirma que las brechas laborales a las que se enfrentan las mujeres en las organizaciones, sobre todo en lo que respecta al terreno directivo, en el cual, aunque se muestra un claro incremento de participación femenina, la presencia de la mujer en las juntas directivas continúa siendo baja.

Los obstáculos que limitan el desarrollo de la mujer en el terreno laboral y le impiden ocupar puestos directivos dentro de las organizaciones. Aunque la reflexión se hará de manera general, el texto se enfocará a la realidad latinoamericana, por ser una región en la que persisten creencias patriarcales que influyen en una visión estereotipada del trabajo y la labor de la mujer en los espacios públicos.

Para Suárez Ortega (2008), en su investigación denominada “Barriers to career development of women”; este trabajo se analizan las barreras percibidas por un grupo de mujeres que quieren incorporarse al empleo desde la formación ocupacional. Los resultados encontrados ponen de manifiesto cómo aspectos personales, académico-formativos, profesionales y contextuales se asocian a estereotipos de género ,los cuales son sentidos por las protagonistas como factores que obstaculizan su formación e inserción

laboral. Conocer estas barreras y comprender su proceso de gestación favorecerá su eliminación de la oferta formativa y orientadora, con la que cuentan actualmente las mujeres que quieren capacitarse profesionalmente. (p.61).

Asimismo, Suárez Ortega (2004), en otro de sus artículos científicos denominado “Las mujeres adultas y los procesos de reinserción laboral”; analiza las dificultades y limitaciones que tienen las mujeres adultas que quieren incorporarse al mercado laboral, sus resultados apuntan a un aumento de obstáculos y a una disminución de las oportunidades de empleabilidad. Los desfases son mayores en las mujeres que se han vinculado exclusivamente al ámbito doméstico y que han estado desvinculadas de la formación, disminuyendo las posibilidades de inserción con el paso del tiempo. (p.73).

Por su parte, Gimeno y Rocabert (1998), destacan que los múltiples roles y el conflicto de rol tiene importantes consecuencias cuando las mujeres quieren acceder al empleo. Blanch (1992), señala la complejidad que entraña este proceso de transición de la mujer del estatus de ama de casa al de trabajadora ocupada, que pasa por la reformulación de los itinerarios educativos o académicos. En él intervienen factores que lo hacen especialmente difícil, ya que no sólo tienen que superar carencias formativas o las relativas a los múltiples roles, sino que también las propias estructuras y fuerzas laborales ofrecen resistencia.

1.2.1.1. Factores Limitantes en el ámbito personal

Son aquellos aspectos particulares de la mujer, que obstaculiza su desarrollo profesional y está relacionado directamente con el valor que la mujer percibe en el campo laboral, entonces si las mujeres se muestran inseguras, con poca confianza y comunicación tendrán barreras internas que se evidenciarán cuando se desarrollen en sus trabajos o en la búsqueda de un nuevo empleo, asimismo, otra relación que estacan a las mujeres son familia – trabajo genera en ellas que su imagen se vea distorsionada, limitando sus logros. (Valencia & Leyton, 2015).

1.2.1.1.1. Formación de autoestima

Según el C.O.P.A.O. (2007) afirma que la autoestima está vinculada al propio concepto e imagen que una mujer se hace de su persona, cuando esta se optimiza, la autoestima también se incrementa, porque si uno mismo tiene una apreciación poco positiva, por ende, su autoestima será igual de negativa.

Según Valencia & Leyton (2015) comenta que la autoestima de la mujer se debe tanto a la discriminación por género señalada por la sociedad como la imagen estereotipada de la mujer, que limita su desarrollo idóneo en el campo personal y laboral, de esta manera, las barreras intrínsecas son más complicadas de hallar y vencer.

El C.O.P.A.O. (2007) explica que, a través del tiempo, la sociedad ha impuesto modelos que diferencian a los hombres de las mujeres; es decir que por su género se distinguen, formando la idea de que existen patrones establecidos sociocultural en los que la mujer debe tener actividades como reproducción, cuidado de la familia y el hombre actividades como producción y sustentación del hogar.

Según el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental (2007), desde eras pasadas, los hombres eran los responsables de sostener el hogar, fijar reglas y resolver asuntos relativos a la familia y que, con referente a temas laborales, este tenía un puesto de trabajo que sea en quincena o fin de mes era retribuido económicamente y de esto se mantenía su familia, por lo que, el hombre es quien brinda garantía al hogar.

Debido a esto, a los hijos se les preparaba con fortaleza y valor para que, en el futuro ellos puedan amparar y cuidar a su familia. Caso contrario, sucede con las mujeres, dado que sus propias características las relacionaba a cualidades como obediencia, entendimiento, sumisión, educación de los hijos y el sostén al marido. Por ende, a las hijas se les criaban para que asuman actividades vinculadas al hogar y la familia, con

el objetivo de que más adelante puedan preservar la función impuesta por la sociedad (C.O.P.A.O., 2007).

1.2.1.1.2. Circunstancias Personales y Familiares

Según Valencia & Leyton (2015) sostiene que la mujer vive escenarios que limitan su desarrollo personal y profesional en el futuro, además de acuerdo con el C.O.P.A.O las mujeres experimentan las siguientes situaciones:

- a) Edad: es un obstáculo que las mujeres viven en el mercado laboral, ya que gran parte de ellas tienen obligaciones familiares y del hogar, por lo que las mujeres solteras y jóvenes tienen mayores tasas de empleabilidad, porque no cuentan con responsabilidades y su grado de instrucción se podría concluir que es más actualizada.
- b) Estado Civil: es un aspecto poco positivo al momento de ingresar o insertarse al mercado profesional, dado que el modelo patriarcal que ha impuesto la sociedad genera que se establezcan funciones acordes al género; es decir existan roles estereotipados y por ende el estado civil de una mujer contrario a lo obligado por la sociedad es determinante para que esta se mantenga activamente o no en el mercado laboral.
- c) Responsabilidades Familiares: actualmente las funciones reproductivas, el cuidado de hijos menores o personas que

necesiten atención y el peso de las tareas domésticas recae sobre la mujer. La doble jornada laboral que enfrentan algunas mujeres desencadenan patologías como estrés, depresión o insatisfacción personal.

1.2.1.2. Factores Limitantes en el ámbito educativo

De acuerdo con Valencia (2015) manifiesta que son aquellos obstáculos que presentan las mujeres en el proceso de formación, entre ellas destacan las aspiraciones laborales, su elección a una profesión y entre otros inherentes a la educación.

1.2.1.2.1. Roles Feminizados y Aspectos Sociofamiliares

Según el C.O.P.A.O. (2007), comenta que la mujer desarrolla su vida laboral y personal; sin embargo, los obstáculos relacionados al género limitan el correcto progreso de estas, no solo en su situación actual sino perjudicando su futuro. Asimismo, las condiciones sociales, culturales, pedagógicas y familiares que la mujer vive generan barreras que dificultan su óptimo desarrollo en los distintos entornos.

Conforme con la Revista Comunidad Mujer (2014) los individuos indefensos son los niños y niñas que les es forma creyendo que existen roles y responsabilidades acordes a su género, siendo estos desiguales.

Según esta revista, el hombre es el que suministra y la mujer quien asume la carga del hogar, lo cual ha generado que a los varones se les forme con habilidades duras vinculadas a la matemática y a las mujeres con habilidades blandas relacionadas al lenguaje.

1.2.1.2.2. Acceso a la Educación

Según Valencia & Leyton (2015) comenta que para tener equidad de género es vital que los hombres y las mujeres accedan a igual calidad de educación, para que la inserción de la mujer sea similar al género masculino y, por ende, esta tenga las mismas oportunidades de trabajo.

Superando la precaria educación de las mujeres frente a los hombres se minimizaría la segregación ocupacional por género, cambiando así el rumbo de los índices de empleabilidad de las mujeres y por consiguiente las condiciones económicas y sociales mejorarían el nivel de estas disminuyendo las tasas de pobreza

1.2.1.3. Factores Limitantes en el ámbito profesional

Según Valencia & Leyton (2015) manifiesta que son aquellas barreras que están relacionadas directamente con la optimización laboral de la mujer, los escenarios profesionales que viven estas y su inserción al mercado laboral.

1.2.1.3.1. Segregación Laboral Femenina

Dentro del ámbito laboral se conserva la estructura dominado por los hombres de negocio que generan estándares con funciones específicas a cada género, fomentando situaciones discriminadoras desde económicas hasta contractuales empeorando el adecuado desarrollo de la mujer en el ámbito laboral.

Según Valencia & Leyton (2015) atribuye que por la poca participación de la mujer en sectores con niveles jerárquicos altos crea desigualdades y a la larga se convierte en la llamada segregación laboral. A esta se le segmenta en horizontal y vertical, la primera hace referencia a la falta de ingreso de profesionales mujeres en ciertos sectores y la segunda a los pocos puestos de liderazgo disponibles para que la mujer postule en una empresa.

- a)** Segregación horizontal: Ejemplos de barreras (feminización de puestos de trabajos):
 - ❖ La mujer es capaz de tolerar y por ende es paciente
 - ❖ La mujer tiene mayor habilidad manual
 - ❖ La mujer posee mayores habilidades para tratar a las personas
 - ❖ El sueldo de la mujer en el hogar no es considerado primario
- b)** Segregación vertical: Ejemplos de barreras (techo de cristal):
 - ❖ Las mujeres carecen de disponibilidad para la formación continua
 - ❖ Las mujeres se educan en profesiones relacionadas a las letras

- ❖ Las mujeres no calzan al perfil profesional que solicitan las compañías para cubrir un puesto directivo
- ❖ Las mujeres tienen la presencia de no caer bien en delimitadas áreas.

1.2.1.3.2. Consecuencias de las Barreras de Género en el Ámbito Profesional

Conforme al C.O.P.A.O. (2007) comenta que los resultados de obstaculizar a la mujer en el aspecto profesional son:

- a) Niveles elevados de estrés: las mujeres presentan estrés por la doble jornada laboral (trabajo-familia)
- b) Altos índices de depresión: las mujeres se sienten desilusionadas y frustradas al momento de toparse con situaciones que generen segregación.

1.2.1.4. Factores Limitantes en la gestión del tiempo

Según Valencia & Leyton (2015) manifiesta que son aquellos obstáculos que se originan con la disponibilidad del tiempo que tienen las mujeres y el objetivo de este es equilibrar lo familiar y personal con lo profesional.

1.2.1.4.1. Causas de las Barreras de Género para la Gestión del Tiempo

Acorde al C.O.P.A.O. (2007) la mujer mantiene su rol de doble jornada, sin conseguir modificaciones en cuanto a la ejecución justa de las obligaciones domésticas y familiares. El problema trabajo-hogar estimula

condiciones de estrés, intranquilidad y en algunos casos las mujeres se sienten culpables perdiendo su seguridad y generando inconvenientes para su apto desarrollo personal y laboral.

1.2.1.4.2. Conciliación Familiar y Laboral

Según Valencia & Leyton (2015) hoy en día las mujeres intentan manejar en mayor medida la multiplicidad del tiempo, intentando conciliar el cuidado de la familia, las tareas domésticas con el trabajo.

1.2.2. Las fronteras y techo de cristal

1.2.2.1. El techo de cristal

Según González y Junquera (2015), comenta que es un obstáculo transparente de las mujeres que las limitan a seguir adelante, estas barreras invisibles con las que tropiezan las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional en muchas organizaciones son las que conforman un “techo de cristal” que dificulta o impide alcanzar ese último escalón de promoción personal dentro de la esfera económica empresarial- Las descripciones realizadas sobre el “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres insisten en destacar los factores culturales invisibles que producen condiciones discriminatorias hacia las mujeres.

1.2.2.2. Las fronteras de cristal

Se imponen cuando la mujer tiene que decidir entre la familia y el trabajo. Según González y Junquera (2015), comenta que, si hasta ahora el “techo de cristal” en el ascenso laboral constituía una de las

preocupaciones básicas por las desiguales condiciones de trabajo entre mujeres y varones, ahora se suma esta otra desigualdad: las fronteras de cristal que se imponen a las mujeres cuando deben decidir entre la familia o el trabajo.

Un ejemplo de frontera que presenta la mujer es que en algunas empresas existe la deslocalización de sus puestos de trabajos; es decir traslados externos que genera dos situaciones: la primera es que los hombres aceptan los retos y van en búsqueda de la mejoría y calidad de sus vidas, por lo contrario en la segunda situación las mujeres no aceptan este reto por las responsabilidades familiares, con ello se puede precisar que los hombres avanzan en mismo tiempo y conservan sus familias mientras avanzan en su carrera laboral; sin embargo, las mujeres tienen un conflicto con la familia y sus carreras profesionales.

1.2.3. Rasgos en los roles de género

Según Figueroa (2008) en los resultados de su investigación concluye que existen rasgos que atribuyen tanto a los hombres como las mujeres, esta categorización de rasgos los divide en neutros (ambos géneros), rasgos estereotipados femeninos (propios de la mujer) y rasgos estereotipados masculinos (particularmente de los hombres).

1.2.3.1. Rasgos neutros

Son aquellos aspectos que desarrollan las mujeres y los hombres fundamentales en su vida laboral sin algún tipo de discriminación, entre

los cuales tenemos a tiempo de dedicación al trabajo y satisfacción con el trabajo.

1.2.3.2. Rasgos estereotipados femeninos

Son aquellos aspectos de la mujer impuestas por la sociedad patriarcal en la que se vive, entre los cuales tenemos a mayor importancia en los roles familiares, esfuerzo por compatibilizar roles familiares y laborales y aceptación de trabajos de menor remuneración

1.2.3.3. Rasgos estereotipados masculinos

Son aquellos aspectos del hombre que creen y deben tener para considerarse el jefe de hogar mejores expectativas de éxito y mayor disponibilidad horaria que las mujeres.

1.2.4. Factores limitantes en la Participación de la mujer en altos puestos

Según Todaro & Godoy (2002) sostiene que la percepción del empresariado sobre el desempleo laboral de los hombres y mujeres –y, en especial, sobre sus supuestas diferencias de productividad y costos incide de manera importante en las posibilidades de acceso al empleo de unos y otras, y en sus condiciones de trabajo. Y en el caso de las mujeres, esa percepción es, en muchos aspectos, poco favorable a su inserción laboral.

Asimismo, comenta que las causas más cruciales para determinar la ausencia de las mujeres en puestos con perfil directivos de alta responsabilidad son:

- El conjunto de estereotipos por género que permanece en el mercado laboral que son ajustados a cada cultura y aceptados por hombres y mujeres.
- La poca equidad de algunas compañías, ya que continúan trabajando con modelos estructurales dominados por hombres.

1.2.4.1. Factores limitantes internos

- a) Centrar la función profesional del hombre: las mujeres con puestos directivos consideran que es propio de ellas darle un valor céntrico a la profesión de la pareja, porque deducen que los varones pocas veces planean asumir responsabilidades familiares y domésticas para impulsar y ayudar la carrera profesional de sus esposas.
- b) Depender del hombre y por ende estar dominada: la mujer somete su profesión a la de su cónyuge, puesto que, según las entrevistas desarrolladas afirman que el 78% de las mujeres priorizan la trayectoria laboral del esposo antes que la suya, y los factores que se hace referencia son:
 - La consideración femenina con la carrera profesional del hombre.
 - Las mujeres obtienen posibilidades de acceder al campo laboral; sin embargo, aceptan empleos distintos a sus expectativas.

c) La problemática de ser madre y ejecutiva: las mujeres con cargos de directivas sobrellevan a menudo problemas para conciliar la parte laboral con la familiar.

Hoy en día, la mujer ha buscado tener independencia financiera y lo ha logrado, pero teniendo doble trabajo, puesto que, realizar las tareas del hogar también lo consideran como un empleo y muchas de ellas tienen culpa de no dedicarle tiempo a su familia por responsabilidades en el trabajo, esto se expresa como la sensación de mala conciencia.

1.2.4.2. Factores limitantes externos

- a) Reparto desigual de roles familiares: en las entrevistas realizadas, gran parte de las mujeres afirman que ellas se hacen cargo de las obligaciones familiares y domésticas de forma natural.
- b) Vigencia de modelos “machistas”: el hombre a lo largo del tiempo ha sido y sigue siendo de manera mayoritaria en las empresas los auténticos dueños que dirigen y delegan funciones claves entre ellos, ya que crean ambientes cerrados que no ven con buenos ojos la participación femenina, generando que se fomente obstáculos evidentes y ocultos frente a la participación femenina.

- c) El prejuicio de la disponibilidad: las compañías en donde se contratan mujeres ejecutivas utilizan a la falta de disponibilidad de ellas para asumir responsabilidades directivas, por ende, no se comprometen con los horarios extra de trabajo.

1.2.5. Factores profesionales

En general, las mujeres han ido introduciéndose constantemente en carreras, empleos e incluso en puestos de trabajo con responsabilidad directiva, que principalmente estaban ocupados por los varones. (Wirth, 2002)

1.2.5.1. Factores Intrínsecas

1.2.5.1.1. Identidad de género femenino

Las investigaciones sobre los obstáculos internos que enfrentan las mujeres para participar en la sociedad como agentes económicos, explican que se construye y atribuyen características a las mujeres tales como la subjetividad y sumisión, generando así limitaciones en sus carreras profesionales.

1.2.5.1.2. Formación en áreas tradicionalmente femeninas

El grado de instrucción de las mujeres se ha igualado al de los varones; sin embargo, el conflicto se concentra en que las

mujeres optan por carreras técnicas y profesionales con aptitud social, es decir, se especializan en profesiones desarrolladas comúnmente por mujeres, como educación, humanidades y ciencias sociales, mientras que los varones tienen mayores elecciones para escoger una profesión, haciendo que su participación en el mercado laboral sea fuerte y en situaciones habituales estudian carreras relacionadas a la tecnología. (Gallego, Agut, & Salanova, 2000)

1.2.5.2. Factores externos

1.2.5.2.1. Estereotipos de género

Actualmente, en todos los ámbitos de la sociedad la mujer ha logrado importantes cambios; sin embargo, persisten estereotipos de género, los cuales se expresan en creencias sobre las cualidades, actitudes y rasgos en general que deben tener los hombres y las mujeres y que están vigentes y son distintos el uno al otro. (Baron & Byrne, 2005; Diekmann & Eagly, 2000, citado por Agut & Martín, 2007). Por ejemplo, en nuestra cultura se cree que los varones deben tener rasgos de fortaleza y habilidades para la toma de decisiones, mientras que las mujeres deben tener rasgos de sumisión y características de pasividad.

1.2.5.2.2. Discriminación laboral

La segregación ocupacional favorece significativamente a la discriminación laboral femenina. De acuerdo con Metz y Tharenou (2001), la discriminación se basa en el género y fomenta uno de los mayores obstáculos que tiene la mujer para postular a cargos con responsabilidades directivas.

1.2.5.2.3. Acoso sexual en el trabajo

Es una manera de discriminar y mayormente la sufren las mujeres. (Shaffer, Joplin, Bell, & Oguz, 2000)

El acoso hace referencia al comportamiento basado en el sexo que daña la dignidad de la persona en el trabajo. (Alcover, Martínez, Mazo, & Domínguez, 2004)

Estas conductas se siguen manifestando en el mercado laboral, pese a que se desarrollan y aprueban legislaciones, políticas que castigan estos actos.

1.2.6. Desarrollo profesional

Según Álvarez (2009) comenta que existen dimensiones en el progreso profesional femenino, que se dividen en formativa, profesional y personal:

1.2.6.1. Dimensión Formativa

-Falta de formación complementaria: es un obstáculo de la mujer en su inserción al mercado laboral, dado que las mujeres

creen que, para acceder a un empleo, estas deben de evidenciar superior instrucción que un varón, teniendo certificados o títulos que acrediten una educación adicional.

-Falta de especialización: se reconoce como dificultad para la inserción laboral con una valoración similar a la falta de formación complementaria.

-Falta de orientación laboral: ello es una dificultad para el proceso de inserción laboral, más acentuada en la mujer que en el hombre.

1.2.6.2. Dimensión Profesional

-Falta de experiencia profesional: es reconocida como barrera para la inserción laboral para ambos sexos. Sólo en poco más de la mitad de los casos el puesto de trabajo que consiguen está relacionado con su titulación, y en un 36% de los casos las tareas que realizan no están relacionadas con los contenidos de su titulación, aunque si lo esté el puesto.

Las mujeres consiguen en menor proporción que los hombres puestos de trabajo relacionados con su titulación, si bien es ligeramente superior el porcentaje de tareas de esos puestos de trabajo relacionados con la titulación que en el caso de los hombres.

1.2.7. Factores limitantes al desarrollo profesional

1.2.7.1. Factores Internos

-La inseguridad

Según Kay & Shipman (2015), sostiene que la inseguridad que tiene la mujer para alcanzar sus objetivos es más usual, por ejemplo, la mayoría conoce mujeres que son competentes, recibieron educación idónea y por ende su formación es buena; sin embargo, no consiguen insertarse al mercado laboral, y esto sucede porque carecen de confianza. (Valle, 1999). “La brecha de la seguridad es un abismo que se extiende a todas las profesiones, niveles de ingresos y generaciones, adoptando las más diversas formas y apareciendo donde menos te lo esperas”. (p.29).

Sea que las causas de la inseguridad de las mujeres, para bregar en favor de su desarrollo profesional, tengan origen genético, como afirmaron Kay y Shipman (2015) o sean de origen cultural, debido a que su comportamiento viene prescrito por las costumbres y tradiciones locales, según Briones y Pereda (2006), es mejor enfrentarlas porque, como señaló David Rodríguez, vicepresidente de Recursos Humanos de Marriott (como se citó en Kay & Shipman, 2015), “expresada o no, y aun en formas muy sutiles, la seguridad puede determinar un ascenso” (p. 39).

1.2.7.1.1. La falta de motivación y baja autoestima

La falta de motivación frena “el entusiasmo que resulta de vital importancia para lapidar el techo de cristal que hoy en día frena el ascenso de las mujeres hacia posiciones más elevadas en la jerarquía organizativa” (Casademunt, Ariza, & Morales, 2013, p. 252). Según Marulanda, Montoya & Vélez (2014), la falta de motivación afecta tres aspectos de la conducta: la dirección, esfuerzo y permanencia que perjudica los conocimientos, habilidades y capacidades de las personas.

Según Cárdenas, Castro, Milligan & Picón (2016), sostuvieron que la autoestima, y la motivación son esenciales para el bienestar emocional; una persona con autoestima baja será una persona insegura e inversamente una persona con autoestima alta confiará mucho más en sí. Asimismo, la falta de autoestima o baja autoestima es en definitiva una barrera al crecimiento profesional de las mujeres, más aún si se refuerza con el comportamiento social y cultural del entorno, porque a pesar de que las cosas marchen bien, la mujer tenderá a percibirse inferior y frenará las actitudes favorables.

1.2.7.1.2. El control de las emociones

“La leyenda de que el sexo femenino es demasiado sensible no es del todo cierta, pero hay cosas que dañan las emociones de

una mujer de manera más profunda (“5 Cosas que Dañan,” 2016, párr. 1). Al margen del género, las emociones en esencia son impulso para actuar (Ruiz, 2014) y “conocer cómo influyen en nuestra vida nos ayudará a entender algunas de nuestras reacciones y la repercusión que tienen estas en nuestras relaciones” (Recio, 1999, p. 59).

1.2.7.2. Factores Externos

1.2.7.2.1. Factores del entorno cercano

Según Pérez (2010), el rol de la mujer como eje en la composición y crecimiento familiar, no solo sigue siendo el mismo, sino que ha sumado el rol de soporte económico total o compartido. Este rol de *cuidadoras* por naturaleza hace más complicado que las mujeres se desarrollen en otros aspectos de sus vidas, sea en el ámbito personal, profesional y laboral. (Nussbaum, 2009)

1.2.7.2.2. Factores sociales y culturales

Son muchos los estudios tanto en Latinoamérica como en Europa que afirman que la edad, el estado civil, y la situación reproductiva son elementos determinantes para las trayectorias profesionales de las mujeres, debido a que son muchas las mujeres solteras y divorciadas las que desempeñan cargos directivos; asimismo existe un bajo número de ellas que son madres según Arango (como se citó en Delfino, 2005).

Con el paso de los años, la mujer ha adquirido presencia y ganado participación en diversos ámbitos de la vida (i.e., social, cultural, empresarial, y hasta político). Pero, a pesar de los avances a favor de la igualdad de géneros, todavía existen ideologías como la patriarcal, la cual sostiene la superioridad del varón sobre la mujer.

Según Madagán (2006), las barreras culturales a las que se enfrenta la mujer operan en círculos concéntricos; el círculo concéntrico más externo viene a ser una cultura empresarial pensada por y para el hombre, a ello se debe la reducida presencia femenina en la dirección de las empresas.

1.2.7.3. Otros Factores Limitantes

-La maternidad y la difícil conciliación familiar – laboral

Para algunas personas y empresas, la maternidad es vista como un obstáculo para que la mujer se desarrolle profesionalmente, dado que incrementan sus obligaciones y responsabilidades en el hogar y con la familia. Conforme con Uribe-Echevarría (2008) el proceso de embarazo disminuye notablemente las elecciones para postular al mercado formal y es más difícil cuando las mujeres tienen que cuidar a hijos menores de edad.

Las mujeres tienen conflictos para progresar profesional y laboralmente desde modelos patriarcales, en donde la mujer

se responsabiliza por el hogar, hasta políticas discriminatorias, por lo que, para ellas conciliar su vida familiar-personal y laboral conlleva para ellas tener doble jornada, imposibilitando en algunas ocasiones a postular a otros empleos que incrementen sus conocimientos y habilidades profesionales.

-El difícil acceso a las ofertas formativas y las vías de selección

Según Suarez (2008) sostiene que hay mujeres que no logran tener educación de calidad perjudicando su formación y por eso aceptan puestos de trabajo que no se ajustan a sus tiempos, ya que en algunas ocasiones ellas tienen que ir a trabajar a lugares lejanos haciendo que al final las mujeres no accedan a estos.

Asimismo, en los procesos de reclutamiento y selección tanto en empresas privadas y públicas los perfiles para los puestos de trabajo no son claros favoreciendo a otras personas.

1.2.7.8. Participación Laboral Femenina

Según Abramo (2004) manifiesta que desde los años 90 se viene incrementando la participación laboral de las mujeres. Asimismo, las mujeres pobres poseen menos oportunidades para acceder a una educación óptima afectando su carrera profesional.

Por otro lado, la inserción de ellas también se ve reflejado en el aumento del número de horas diarias y semanales que las mujeres

dedican al trabajo remunerado, además, se observa un incremento en los años de experiencia laboral que tienen las mujeres; es decir, estas no salen del mercado de trabajo así inicien la etapa del embarazo, sean adultas o casadas.

Este autor menciona a otra autora en donde la investigación realizada por ella es bastante interesante, puesto que analizó las trayectorias laborales de la mujer depende de tres motivos presentados, los cuales son: problemas familiares, embarazos y nacimiento de hijos.

Otra autora comenta sobre la participación femenina y es que según Vaca percibe que la repartición de las funciones del hogar y familia la asume la mujer reduciendo su contribución como agente económico en el mercado laboral, experiencia profesional y oportunidades para ascender a puestos directivos. Las encuestas realizadas sobre la gestión del tiempo han sido ventajosas para demostrar que, en promedio, las mujeres dedican dos tercios de su tiempo en trabajo no retribuido y un tercio en empleo remunerado, mientras que los hombres dedican su tiempo en la relación contraria.

1.2.7.9. Inserción Laboral Femenina

Según Avolio & Di Laura (2017), sostienen que para determinar la inserción laboral femenina se tiene que incluir el crecimiento de la participación femenina al campo laboral como agentes económicos, los incrementos en los índices de empleabilidad y, por ende, la reducción de la tasa de desempleo femenino, así también, la disminución de las brechas de género. A pesar de estos aspectos

positivos, las mujeres todavía siguen percibiendo menos remuneración en comparación con los mismos así sea realizando las mismas actividades. Asimismo, la inserción laboral no es tener un trabajo, sino que este no sea por debajo de su grado de instrucción, ya que restringe el progreso laboral y económico de la mujer.

Asimismo, otras autoras como Burgos y Valdés comentan que todavía existen aspectos que limitan la idónea inserción de la mujer al mercado de trabajo formal, más aún si es mamá y pueda conciliar lo familiar con lo laboral, fomentando su independencia en la sociedad. En esta investigación se llegó a determinar que la variable jefa de hogar la relación es estadísticamente significativa, se observó que de las mujeres que trabajan un 50% indicó que su marido o pareja es el jefe de hogar, un 37,84% señaló que ella cumple el rol de jefe de hogar y un 12,16% indicó que otra persona era el jefe de hogar. La relación entre trabajo y cantidad de hijos resultó ser estadísticamente significativa.

1.2.7.10. Vinculación profesional de las mujeres

Según Castro y Camayo sostienen que la vinculación laboral de las mujeres es un factor clave para la competitividad, en ese sentido, las políticas encaminadas hacia la vinculación política, económica, laboral, social y cultural de las mujeres no solo tienen impacto a nivel individual, sino que también pueden marcar la diferencia respecto al desempeño económico de un país (ONU Mujeres, 2017).

Asimismo, de parte de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México comenta que la vinculación femenina está condicionada por factores tales como:

-Las mujeres reciben menos ascensos que los hombres debido a múltiples causas, entre las que destacan los estereotipos sobre las capacidades femeninas en puestos que se someten a constante presión para el trabajo, que requieren constantemente de horarios extendidos o, incluso, de capacidades de negociación.

-Las mujeres concursan menos por puestos en los que suponen les demandarán mayores jornadas laborales que interferirán constantemente con su vida familiar. Concursan menos porque tienen patrones culturales que les marcan prejuicios sobre puestos de alto nivel para las mujeres, los cuales perciben como ámbitos más masculinos.

-Las intermitencias laborales que les exige la maternidad y otras actividades familiares, relativas al cuidado, les dan desventajas curriculares frente a sus contrapartes masculinas.

1.3. Definición de Términos básicos

- **Factores Limitantes:** “Son los factores del entorno tanto interno como externo, que pueden disminuir la tasa de crecimiento profesional y educativo de una población (mujeres), limitando su desarrollo y manteniendo a la población bajo los estereotipos designados para el grupo.” (Agut & Martín, 2007).

- **Factores Personales:** Son las circunstancias propias de la persona, con las que relaciona diariamente y cambian o mantienen sus actitudes y necesidades. (Garza & Segoviano, 2015)

- **Responsabilidades Familiares:** La responsabilidad en familia, así beneficia a todos la responsabilidad como la capacidad existente en todo sujeto para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente. Y como todo acto que se realiza en un entorno familiar y social, sus repercusiones afectan a todos los que nos rodean. Al igual que nos preocupamos porque nuestros hijos tengan la mejor formación académica, nuestra aspiración como padres y educadores, por lo que respecta a la responsabilidad, debe ser que la adquieran y la ejerzan de forma progresiva. (RAE, 2020)

- **Factores Formativos:** “Son aquellos elementos, circunstancias o influencias que contribuyen de manera positiva o negativa; en la formación académica de un grupo de personas que comparten características en común. Los factores que afectan a la formación pueden ser económicos, físicos, sociales e incluso culturales. (Marín Peña, Cachón García, & Reyes Recio, 2019, p.145)

- **Nivel Educativo:** “El nivel educativo es el nivel de educación más alto que una persona ha terminado. Las personas con más educación normalmente ganan más que las personas con menos educación” (Blumenfeld, 2020, p. 24).

- **Estereotipos de Género:** Son el conjunto de percepciones, comportamientos y creencias que deben tener los hombres y las mujeres para desenvolverse en la sociedad. (Pérez & Ávila, 2009)

- **Experiencia Profesional:** Hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado. La experiencia es considerada entonces como un elemento muy importante en lo que se refiere a la preparación profesional y en un mejor desempeño laboral en general. Comúnmente, la **experiencia laboral** se mide a partir de los años que una persona ha dedicado a alguna actividad específica, aunque también abarca los tipos y diversidad de trabajo que ella haya realizado. (Whittock, 2002, p. 451)
- **Desarrollo Profesional:** El desarrollo profesional es la base para mantener un alto grado de auto-exigencia y superación laboral. Cuando se ha adquirido madurez, solidez y experiencia en distintas facetas a lo largo de nuestra vida, la persona se va dando cuenta que la actitud que tiene hacia el desempeño profesional es muy importante, y marca la diferencia entre un empleado único y otro cualquiera. (Halpern, 2005, p. 398)
- **Mercado Laboral:** Se denomina mercado laboral o mercado de trabajo a la confrontación entre oferta y demanda de empleo de un determinado país o región. Oferta y demanda dependerán de las necesidades de empleo que requieran tanto empresas como ciudadanos de un país. (RAE, 2020)
- **Participación Laboral:** Es el porcentaje de la población que se encuentra activa económicamente; es decir el grupo de personas que tienen empleos en un determinado país. (RAE, 2020)

- **Tasa de participación laboral femenina:** Se definen que es el nivel de participación que mide a la población femenina en ámbito laboral. (Contreras & Plaza, 2007)
- **Inserción Laboral:** Es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. (García & Gutiérrez, 2015)
- **Grado de segregación ocupacional:** Es la desigualdad o situación de exclusión que existe entre hombres y mujeres para emplear en diferentes ocupaciones. (Zambrano & Cedeño, 2014)
- **Vinculación Profesional:** Es el lazo entre el empleador y colaborador para realizar funciones relacionadas al puesto de trabajo contratado. (Prieto Bejarano, 2013)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

2.1.1. Hipótesis General

- Los factores limitantes inciden en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

2.1.2. Hipótesis Especificas

- Los factores personales inciden en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima
- Los factores formativos inciden en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima
- Los factores profesionales inciden en su vinculación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima.

2.2. Variables y definición operacional

Mediante la operacionalización de las variables se identificaron las dimensiones para estas y los indicadores establecidos para medirlos.

-Factores Limitantes

Las dimensiones que se abarca en la investigación son los factores personales, formativos y profesionales de la mujer.

-Factores Personales

Para ello, en los personales, se establecieron los indicadores tales como: edad y responsabilidades familiares, el primero mide los años que tendrán las

mujeres al momento de aplicar las encuestas y el segundo el tiempo que se dedican las mujeres a realizar las obligaciones familiares.

-Factores Formativos

En cuanto a este factor sus dimensiones son nivel educativo y estereotipos de género, el primero mide el grado de instrucción de las mujeres y el segundo las creencias sobre los roles típicos de las mujeres.

-Factores Profesional

En este tipo de factor su dimensión es la experiencia profesional y mide la trayectoria laboral de las mujeres.

-Desarrollo Profesional

Las dimensiones que se abarca en la investigación son la participación e inserción laboral y la vinculación profesional de la mujer.

-Participación Laboral

Su indicador es la tasa de participación laboral femenina y mide la población activa femenina y el total de mujeres.

-Inserción Laboral

En cuanto a la inserción laboral de la mujer, su indicador es el índice de segregación ocupacional y permite medir si las mujeres presentan segregación en el mercado laboral.

-Vinculación Profesional

En este tipo de dimensión, su indicador es el nivel de relación entre el trabajo y profesión y mide el grado de vínculo entre lo educativo y laboral.

2.3. Modelo de relaciones teóricas con las hipótesis

Tabla 1. Relaciones teóricas con las hipótesis

N°	Enfoque Teórico	Autor (Año)	Puntos de Contribución	Hipótesis Relacionada
HIPÓTESIS GENERAL				
1	Enfoque generacional	Agur & Martín (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Obstáculos que dificultan, en mayor o menor grado, el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. • Las mujeres tratan de abrirse paso en el mercado de trabajo. • Factores que son barreras significativas para la mayoría de mujeres que reducen su desarrollo profesional 	Los factores limitantes inciden en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
2	Enfoque feminista	Anker (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • La situación de desventaja en el mercado laboral es un reflejo del patriarcado. • Subordinación que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia. • La posición de la mujer en la familia que obliga a interrumpir su carrera profesional para el cuidado de los/as hijos/as eligiendo aquellas ocupaciones que le permitan una entrada y salida fácil del mercado laboral. 	Los factores personales inciden en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

3	Teoría de género	Fitzgerald & Betz, (1983)	<ul style="list-style-type: none"> • El acceso de las mujeres a la educación y la formación ha mejorado de forma sustancial. • Sus niveles de cualificación se han ido equiparando a los masculinos. • Retribuciones inferiores a categorías profesionales y ramas de actividad feminizadas, porque este tipo de medidas es más difícil de descubrir y denunciar. 	Los factores formativos inciden en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima
4	Enfoque discriminativo	Poveda (1992).	<ul style="list-style-type: none"> • Las diferencias de remuneración se constatan entre áreas directivas cuanto más altos son los puestos de dirección, más importante es la brecha salarial. • La discriminación salarial lejos de desaparecer se mantiene y constata en distintos países industrializados. 	Los factores profesionales inciden en su vinculación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

Fuente: Alcaraz & Vázquez (2020)
 Elaborado por: El Autor

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

En este capítulo se muestra la metodología utilizada en la presente investigación definiendo el diseño de la investigación, estableciendo el tamaño de la población, calculando y seleccionando la muestra. Asimismo, se detalla la confiabilidad, validación, técnicas e instrumentos de recolección de datos para su procesamiento e interpretación del análisis estadístico.

3.1. Diseño metodológico

- **Enfoque:** cuantitativa, dado que se buscó a través del análisis estadístico y medición numérica determinar la relación entre los factores limitantes y desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer. Para esta investigación se usa los datos recolectados de los cuestionarios para probar la hipótesis y generar resultados con mediciones cuantificables mediante el análisis de correlación.
- **Alcance:** descriptiva correlacional, porque se describió y midió el grado de conexión entre los factores limitantes y el desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer.
- **Tipo:** aplicada, porque es una investigación que utilizó los conocimientos teóricos para aplicarlos a la práctica y también este estudio buscó solucionar problemas específicos de la mujer que se originan en su práctica cotidiana. Asimismo, consistió en ampliar y actualizar los factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer.
- **Diseño:** no experimental transversal, puesto que la investigación se realizó sin la manipulación de las variables y en los que se describe y correlaciona

los fenómenos del comportamiento de los factores limitantes a partir del comportamiento del desarrollo profesional. Así también, porque la información se recolecta en un solo momento y tiempo y el fin es determinar la relación en un momento dado.

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población

La población sobre la que se aplicó el presente estudio está constituida por mujeres profesionales de la carrera de Administración y afines del distrito de Lince, para un mejor entendimiento se distribuye la población con las siguientes características:

- Homogeneidad: Mujeres entre las edades de 21 a 64 años que trabajen en las PYME
- Espacio: la población de interés está ubicada en el distrito de Lince

Según la INEI, en su informe denominado “Análisis de la densidad empresarial 2013 -2018”, tenemos un total de 10.899 PYME en Perú y solo el 3% corresponde al Distrito de Lince; es decir un total de 327 PYME; contando con un total de 2.289 trabajadores entre hombres y mujeres.

De este total de trabajadores, únicamente el 10,92% (base de datos INEI) son mujeres que ocupan cargos administrativos, es decir 250,02747; por lo que tomando en cuenta los criterios anteriores sobre la población y los datos estadísticos establecemos como población de análisis 250 mujeres.

3.2.2. Tamaño de la muestra

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N - 1)e^{2'} + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

- n = el tamaño de la muestra.
- N = tamaño de la población.
- σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.
- Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96
- e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), en nuestro caso será 0,05.

$$n = \frac{250 * 0,5^2 * 1,96^2}{(250 - 1)0,05^{2'} + 0,5^2 1,96^2}$$

$$n = \frac{240,1}{2,4}$$

$$n = 100$$

Después de calcular nuestra muestra, procedemos a tomar solo la parte entera.

3.2.3. Selección de la muestra:

Luego de la aplicar la fórmula de selección aleatoria simple, se trasladaron los datos a la herramienta Excel, en donde los datos dieron como resultado encuestar a 100 mujeres, que cumplen con las siguientes características:

- Mujeres entre las edades de 21 a 64 años que trabajen en PYME.
- Espacio: Distrito Lince

3.3. Técnicas de recolección de datos

En el presente estudio, la técnica de recolección de datos que se aplicó un instrumento (cuestionario), mediante el cual se realizaron preguntas de opción múltiple a una muestra de 100 mujeres. Mediante la aplicación de una encuesta con 32 preguntas se obtuvo información general y específica por cada dimensión e indicador. Asimismo, para determinar la confiabilidad del instrumento se halló el Alfa de Cronbach para cada una de las variables.

EL Alfa de Cronbach, nos sirve para conocer el grado de confianza que nosotros le podemos tener a nuestro instrumento, entre más cercano este valor sea a 1 mayor confianza tendremos en nuestro instrumento.

Tabla 2. Confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad/Dimensión
De 0.0 a 0.20	Muy baja (rehacer instrumento)
De 0.21 a 0.40	Baja (revisión de reactivos)
De 0.41 a 0.60	Media (instrumento poco confiable)
De 0.61 a 0.80	Alta (instrumento confiable y aceptable)
De 0.81 a 1	Muy alta (instrumento altamente confiable)

Fuente: Yirda, Adrián (2020)
Elaborado por: El Autor

Para la variable 1 (Factores Limitantes) de 0.750, lo que significa que la confiabilidad es alta (instrumento confiable y aceptable).

Tabla 3. Alfa de Cronbach Variable Factores Limitantes

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,750	0,843	18

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Para la variable 2 (Desarrollo Profesional), la fiabilidad es de 0.954 lo que significa que es muy alta (instrumento altamente confiable).

Tabla 4. Alfa de Cronbach Variable Desarrollo Profesional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,954	0,821	14

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

3.3.1. Instrumentos de recolección de datos:

En este estudio, el instrumento de recolección de datos es el cuestionario para las encuestas. Este fue elaborado por la investigadora tomando en cuenta la adaptación de algunas preguntas y otras fueran planteadas obteniendo información del propio antecedente y base teórica.

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

La información obtenida de las encuestas se trasladó al programa Excel, en donde se almacenaron los datos y posteriormente se codificaron las preguntas del cuestionario utilizando la escala de Likert, en donde 1 es totalmente de acuerdo y 5 es totalmente en desacuerdo. Posteriormente, se trabajó con el software IBM SPSS Statistics, para analizar y procesar la información. En primer lugar, se realizó el análisis de valores perdidos, en el cual se encontraron 4 datos, luego se desarrolló el análisis de datos atípicos mostrados en los gráficos de cajas, y después se aplicó la prueba de normalidad, con el cual se determinó utilizar la correlación de Spearman. A partir de esto, el programa generó gráficos para interpretar los resultados y prueba de hipótesis.

Para este estudio se respetará el acuerdo con las empresas privadas elegidas de no hacer de conocimiento público el nombre de las PYME, ya que se prefiere mantener en anónimo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1.Resultados de la investigación

4.1.1. Análisis Exploratorio

Se propuso el análisis estadístico en función de determinar la correlación entre las variables. En este contexto, Nolascu (2017) establece que es una técnica para analizar datos cuantitativos a través del análisis de los datos de las variables para determinar el grado de relación entre las mismas.

El procesamiento, organización y análisis de los datos recolectados en el presente trabajo, se realizó a través del programa Excel y posteriormente serán exportados al software IBM SPSS Statistics en última versión: 24.0.

Para la exploración de datos se identificó existencia de valores perdidos (4 datos en la pregunta 5.-Considera usted que su pareja influye en su desarrollo profesional (Contestar solo si aplica), pero si presencia de datos atípicos y se halló la prueba de normalidad, el levantamiento de la información se realizó en las PYME ubicadas en el distrito de Lince – Lima y fueron 100 mujeres encuestadas.

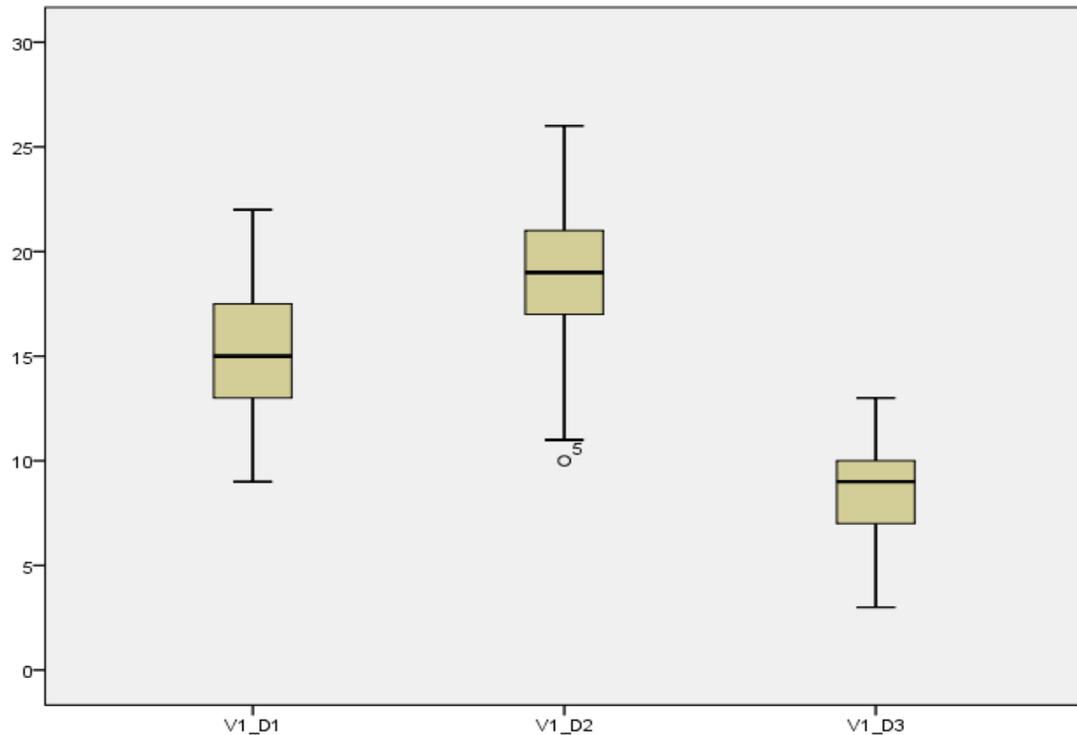


Figura 1. Diagrama de cajas variable 1: Factores Limitantes

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Esta representación proporciona una visión rápida de la distribución, apreciándose una asimetría al no estar la mediana en el centro, también se aprecia la existencia de dato atípico en la posición 5 de la variable 1, dimensión 2. Asimismo, en la dimensión 1 los bigotes superiores son más largos que los inferiores por el contrario suceden en la dimensión 3, ambas tienen distribución asimétrica.

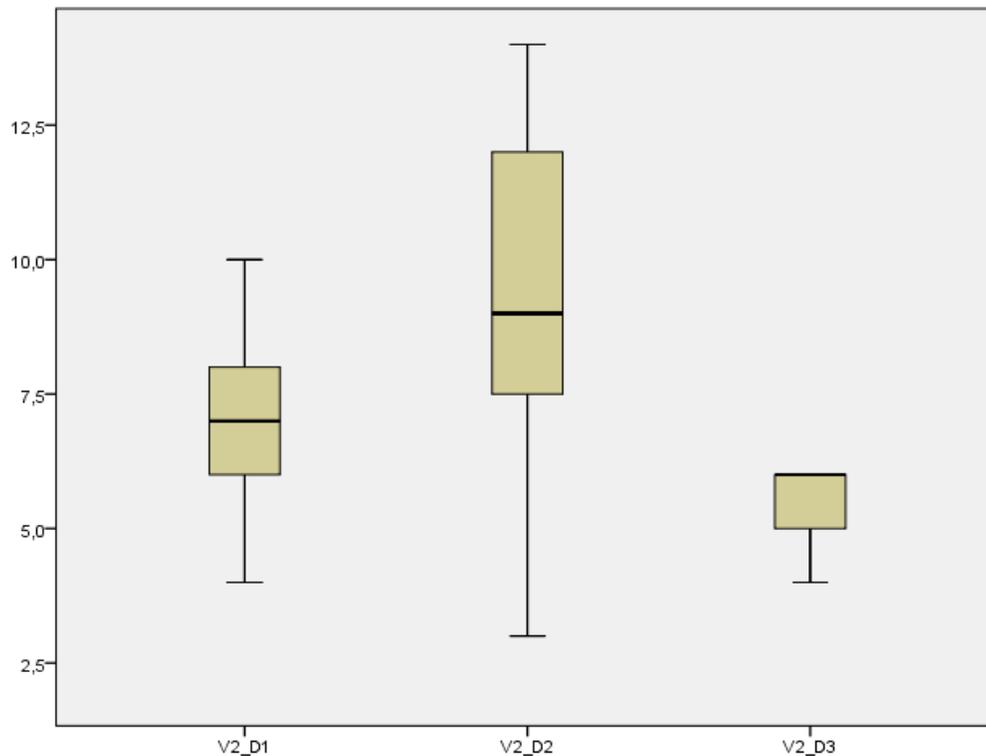


Figura 2. Diagrama de cajas variable 2: Desarrollo Profesional

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24
 Elaborado por: El Autor

Interpretación: Esta representación proporciona una visión rápida de la distribución, apreciándose una asimetría al no estar la mediana en el centro, Asimismo, para la variable 2 no existen datos discordantes.

4.1.2. Análisis Descriptivo

Luego de realizar la alineación de datos se determinó que no se presentan variaciones significativas, por tal motivo se precede a la realización de un análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones.

Variable X: Factores Limitantes

Dimensión 1: Factores Personales

Tabla 5. Dimensión 1: Factores Personales-Pregunta 1

FACTORES PERSONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1. Considera usted que la edad de una mujer es un factor que impide que una mujer labore	Totalmente de acuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	29	28,7	29,0	31,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	12	11,9	12,0	43,0
	En desacuerdo	43	42,6	43,0	86,0
	Totalmente en desacuerdo	14	13,9	14,0	100,0
Total		100	100,0		

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 42,6% está en desacuerdo y el 13% en total desacuerdo, con la existencia de que la edad es un factor que impide el ingreso al mercado laboral de la mujer, mientras que el 28,7% apoya esta afirmación; y solo el 11,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 6. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 2

FACTORES PERSONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2. Considera que la mujer tiene una edad límite para permanecer en el mercado laboral	Totalmente de acuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	25	24,8	25,0	27,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	9	8,9	9,0	36,0
	En desacuerdo	47	46,5	47,0	83,0
	Totalmente en desacuerdo	17	16,8	17,0	100,0
Total		100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 46,5% está en desacuerdo y el 16,8% en total desacuerdo, con la afirmación de que existe una edad límite para permanecer al mercado laboral de la mujer, mientras que el 24,8% apoya esta afirmación; y solo el 5,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 7. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 3

FACTORES PERSONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3. Cree usted que el tiempo que invierte en sus responsabilidades familiares es igual o mayor al tiempo dedicado al trabajo	Totalmente de acuerdo	22	21,8	22,0	22,0
	De acuerdo	48	47,5	48,0	70,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	7,9	8,0	78,0
	En desacuerdo	19	18,8	19,0	97,0
	Totalmente en desacuerdo	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 47,5% está de acuerdo y el 21,8% en total acuerdo, con la afirmación de que las mujeres invierten más tiempo con sus responsabilidades familiares, mientras que el 18,8% no apoya esta afirmación; y solo el 8% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 8. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 4

FACTORES PERSONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
4. Considera usted que el tiempo que dedica al cuidado de sus hijos le impide desarrollarse profesionalmente	Totalmente de acuerdo	5	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	38	37,6	38,0	43,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	22	21,8	22,0	65,0
	En desacuerdo	25	24,8	25,0	90,0
	Totalmente en desacuerdo	10	9,9	10,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 37,6% está de acuerdo y el 5% en total acuerdo, con la afirmación de que el tiempo que dedica al cuidado de sus hijos le impide desarrollarse profesionalmente, mientras que el 24,8% no apoya esta afirmación; y solo el 21,8% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 9. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 5

FACTORES PERSONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5. Considera usted que su pareja influye en su desarrollo profesional (Contestar solo si aplica)	Totalmente de acuerdo	8	7,9	8,3	8,3
	De acuerdo	54	53,5	56,3	64,6
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	9	8,9	9,4	74,0
	En desacuerdo	16	15,8	16,7	90,6
	Totalmente en desacuerdo	9	8,9	9,4	100,0
	Total	96	95,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 53% está de acuerdo y el 7,9% en total acuerdo, con la afirmación de que su pareja influye en su desarrollo profesional, mientras que el 15,8% no apoya esta afirmación; y solo el 8,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 10. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 6

FACTORES PERSONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
6. Cree usted que la falta de seguridad en sus capacidades influyen en su desarrollo profesional	Totalmente de acuerdo	10	9,9	10,0	10,0
	De acuerdo	39	38,6	39,0	49,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	9,9	10,0	59,0
	En desacuerdo	31	30,7	31,0	90,0
	Totalmente en desacuerdo	10	9,9	10,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 38,6% está de acuerdo y el 9,9% en total acuerdo, con la afirmación de que la falta de seguridad en sus capacidades influye en su desarrollo profesional, mientras que el 30,7% no apoya esta afirmación; y solo el 9,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 11. Dimensión 1: Factores Personales -Pregunta 7

FACTORES PERSONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	5	5,0	5,0	5,0
7. Cree usted que para su familia es más importante que usted sea madre-esposa que una profesional	De acuerdo	16	15,8	16,0	21,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	13	12,9	13,0	34,0
	En desacuerdo	49	48,5	49,0	83,0
	Totalmente en desacuerdo	17	16,8	17,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, solo un 15,8% está de acuerdo y el 5% en total acuerdo, con la afirmación de que su familia es más importante que usted sea madre-esposa que una profesional, mientras que el 48,5% no apoya esta afirmación siendo la gran mayoría; y el 12,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Finalmente, como conclusión general podemos afirmar que:

- La edad no representa un obstáculo para el ingreso al mercado laboral.
- Existe una edad límite para poder acceder a ciertos cargos administrativos, aunque no es un factor muy significativo.
- Existen muchas mujeres que anteponen a su desarrollo profesional, sus responsabilidades familiares.
- Existen muchas mujeres que anteponen a su desarrollo profesional, el cuidado de sus hijos.
- En la mayoría de los casos la pareja influye en el desarrollo profesional de las mujeres.

- La falta de seguridad en las capacidades de las mujeres es un factor que si afecta el lograr alcanzar el éxito profesional.

Dimensión 2: Factores Formativos

Tabla 12. Dimensión 2: Factores Formativos -Pregunta 8

FACTORES FORMATIVOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
8. Considera usted que las familias apoyan la decisión de las mujeres de emprender una carrera profesional	Totalmente de acuerdo	19	18,8	19,0	19,0
	De acuerdo	61	60,4	61,0	80,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	13	12,9	13,0	93,0
	En desacuerdo	4	4,0	4,0	97,0
	Totalmente en desacuerdo	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24
Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, solo un 4% está de desacuerdo y el 3% en total desacuerdo, con que las familias apoyan la decisión de las mujeres de emprender una carrera profesional, mientras que el 60,18% apoya esta afirmación y un 18,8% está en total acuerdo; y solo el 12,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 13. Dimensión 2: Factores Formativos -Pregunta 9

FACTORES FORMATIVOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
9. Cree usted que su actual grado de instrucción le permiten realizar una formación especializada (maestría, doctorado o PhD)	Totalmente de acuerdo	41	40,6	41,0	41,0
	De acuerdo	51	50,5	51,0	92,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	1,0	1,0	93,0
	En desacuerdo	5	5,0	5,0	98,0
	Totalmente en desacuerdo	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24
Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como podemos observar en la tabla anterior, un 50,5% está de acuerdo y el 40,6% en total de acuerdo, con la afirmación de que su actual

grado de instrucción le permite realizar una formación especializada (maestría, doctorado o PhD):

Tabla 14. Dimensión 2: Factores Formativos Pregunta 10

FACTORES FORMATIVOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
10. Considera usted que no dispone de tiempo para capacitarse o mejorar su nivel educativo	Totalmente de acuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	17	16,8	17,0	19,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	17	16,8	17,0	36,0
	En desacuerdo	43	42,6	43,0	79,0
	Totalmente en desacuerdo	21	20,8	21,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, solo un 16,8% está de acuerdo y solo el 2% en total acuerdo, con la afirmación de que las mujeres no disponen de tiempo para capacitarse o mejorar su nivel educativo, mientras que el 42,6% no apoya esta afirmación; y el 20,8% está en total desacuerdo; mientras que el 16,8% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 15. Dimensión 2: Factores Formativos -Pregunta 11

FACTORES FORMATIVOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
11. Usted pesaba con frecuencia que era preferible convertirse en ama de casa que salir a estudiar	Totalmente de acuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	5	5,0	5,0	7,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	53	52,5	53,0	60,0
	En desacuerdo	40	39,6	40,0	100,0
	Totalmente en desacuerdo				
Total	100	100			

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, solo un 2% está de acuerdo, con la afirmación de que era preferible convertirse en ama de casa que salir a estudiar, mientras que el 52,5% no apoya esta afirmación; y solo el 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 16. Dimensión 2: Factores Formativos -Pregunta 12

FACTORES FORMATIVOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	2	2,0	2,0	2,0
12. Usted temía ser juzgada por preferir tener una carrera profesional a formar un hogar.	De acuerdo	4	4,0	4,0	6,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	5	5,0	5,0	11,0
	En desacuerdo	52	51,5	52,0	63,0
	Totalmente en desacuerdo	37	36,6	37,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, solo un 4% está de acuerdo y el 2% en total acuerdo, con la afirmación de que temía ser juzgada por preferir tener una carrera profesional a formar un hogar, mientras que el 52,5% no apoya esta afirmación y el 39,6% está en total desacuerdo; y solo el 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 17. Dimensión 2: Factores Formativos -Pregunta 13

FACTORES FORMATIVOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	14	13,9	14,0	14,0
13. Considera necesario consultar a su familia o pareja antes de tomar una decisión con respecto a su formación profesional	De acuerdo	45	44,6	45,0	59,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	16	15,8	16,0	75,0
	En desacuerdo	14	13,9	14,0	89,0
	Totalmente en desacuerdo	11	10,9	11,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 44,6% está de acuerdo y el 13,9% en total acuerdo, con la afirmación de que es necesario consultar a su familia o pareja antes de tomar una decisión con respecto a su formación profesional, mientras que el 13,9% no apoya esta afirmación; y el 15,8% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 18. Dimensión 2: Factores Formativos –Pregunta 14

FACTORES FORMATIVOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
14. Sus responsabilidades familiares tienen prioridad sobre su formación	Totalmente de acuerdo	3	3,0	3,0	3,0
	De acuerdo	55	54,5	55,0	58,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	18	17,8	18,0	76,0
	En desacuerdo	16	15,8	16,0	92,0
	Totalmente en desacuerdo	8	7,9	8,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, solo un 15,8% está de acuerdo y el 5% en total acuerdo, con la afirmación de que su familia es más importante que usted sea madre-esposa que una profesional, mientras que el 48,5% no apoya esta afirmación siendo la gran mayoría; y el 12,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Finalmente, como conclusión general podemos afirmar que:

- Las familias apoyan a las mujeres en su formación académica y desarrollo profesional.
- La formación académica actual de las mujeres les permite a futuro acceder a un estudio especializado.
- Las mujeres disponen de tiempo para su desarrollo formativo.
- Las mujeres tienen una mentalidad de crecimiento y han apostado por tener una carrera profesional.
- Las mujeres no son juzgadas por preferir estudiar una carrera profesional, a ser amas de casa.

- Consultar con la familia y pareja sobre la formación es muy importante para las mujeres.
- Las responsabilidades familiares son un gran obstáculo en el desarrollo formativo de las mujeres.

Dimensión 3: Factores Profesionales

Tabla 19. Dimensión 3: Factores Profesionales -Pregunta 15

FACTORES PROFESIONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
15. Se siente usted una persona capacitada para ocupar un puesto laboral	Totalmente de acuerdo	56	55,4	56,0	56,0
	De acuerdo	42	41,6	42,0	98,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	1,0	1,0	99,0
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	100,0
	Totalmente en desacuerdo				
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 41,6% está de acuerdo y el 55,4% en total acuerdo, con que se siente usted una persona capacitada para ocupar un puesto laboral, mientras que el 1% no apoya esta afirmación; y solo el 1% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 20. Dimensión 3: Factores Profesionales -Pregunta 16

FACTORES PROFESIONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
16. El tener un trabajo remunerado le ha permitido realizar actividades que no había podido hacer antes	Totalmente de acuerdo	48	47,5	48,0	48,0
	De acuerdo	50	49,5	50,0	98,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo				
	En desacuerdo	1	1,0	1,0	99,0
	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 49,5% está de acuerdo y el 47,5% en total de acuerdo, con la afirmación de que el tener un

trabajo remunerado le ha permitido realizar actividades que no había podido hacer antes, mientras que el 1% no apoya esta afirmación.

Tabla 21. Dimensión 3: Factores Profesionales Pregunta 17

FACTORES PROFESIONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
17. Su trabajo además de ser un ingreso económico le proporciona realización personal	Totalmente de acuerdo	47	46,5	47,0	47,0
	De acuerdo	38	37,6	38,0	85,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	1,0	1,0	86,0
	En desacuerdo	11	10,9	11,0	97,0
	Totalmente en desacuerdo	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como observar en la tabla anterior, un 37,6% está de acuerdo y el 46,5% en total acuerdo, con la afirmación de que Su trabajo además de ser un ingreso económico le ha proporciona realización personal, mientras que el 10,9% no apoya esta afirmación; y el 3% está en total desacuerdo; mientras que el 1% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 22. Dimensión 3: Factores Profesionales -Pregunta 18

FACTORES PROFESIONALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18. Sus responsabilidades familiares tienen prioridad sobre su trabajo	Totalmente de acuerdo	17	16,8	17,0	17,0
	De acuerdo	40	39,6	40,0	57,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	19	18,8	19,0	76,0
	En desacuerdo	18	17,8	18,0	94,0
	Totalmente en desacuerdo	6	5,9	6,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, solo un 39,6% está de acuerdo, con la afirmación de que era preferible convertirse en ama de casa

que salir a estudiar, mientras que el 37% no apoya esta afirmación; y el 18% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Finalmente, como conclusión general podemos afirmar que:

- Las mujeres se sienten capacitadas para ejercer cualquier cargo administrativo.
- Las mujeres con un trabajo se sienten más satisfechas y desarrolladas profesionalmente, además, tienen la capacidad de realizar actividades que no podrían si solo se dedicarían al hogar.
- Para las mujeres las responsabilidades familiares tienen prioridad sobre su trabajo.

4.1.2.1. Variable Y: Desarrollo Profesional

Dimensión 1: Participación Laboral

Tabla 23. Dimensión 1: Participación Laboral -Pregunta 19

PARTICIPACIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
19. Considera usted que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales	Totalmente de acuerdo	22	21,8	22,0	22,0
	De acuerdo	17	16,8	17,0	39,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	12	11,9	12,0	51,0
	En desacuerdo	43	42,6	43,0	94,0
	Totalmente en desacuerdo	6	5,9	6,0	100,0
Total		100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 42,6 % está en desacuerdo y el 5,9% en total desacuerdo, con que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales, mientras que el

16,8% apoya esta afirmación y un 21,8% está en total acuerdo; y solo el 11,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 24. Dimensión 1: Participación Laboral-Pregunta 20

PARTICIPACIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20. Considera usted que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollar su carrera profesional	Totalmente de acuerdo	21	20,8	21,0	21,0
	De acuerdo	21	20,8	21,0	42,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	12	11,9	12,0	54,0
	En desacuerdo	44	43,6	44,0	98,0
	Totalmente en desacuerdo	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 20,8% está de acuerdo, con la afirmación de que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollar su carrera profesional: mientras que la mayoría con un 43,6% no apoya esta afirmación.

Tabla 25. Dimensión 1: Participación Laboral -Pregunta 21

PARTICIPACIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
21. Considera usted que los estereotipos de género son un factor importante en el desarrollo profesional de las mujeres	Totalmente de acuerdo	25	24,8	25,0	25,0
	De acuerdo	41	40,6	41,0	66,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	9,9	10,0	76,0
	En desacuerdo	16	15,8	16,0	92,0
	Totalmente en desacuerdo	8	7,9	8,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 40,6% está de acuerdo y el 24,8% en total acuerdo, con la afirmación de que los estereotipos de género son un factor importante en el desarrollo profesional de las mujeres, mientras que el 15,8% no apoya esta afirmación; y el 7,9% está en total desacuerdo; mientras que el 9,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 26. Dimensión 1: Participación Laboral -Pregunta 22

PARTICIPACIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
22. Considera usted que la participación laboral de las mujeres se ha incrementado en los últimos años	Totalmente de acuerdo	42	41,6	42,0	42,0
	De acuerdo	56	55,4	56,0	98,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo				
	En desacuerdo				
	Totalmente en desacuerdo	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 55,4% está de acuerdo y un 41,6% está en total acuerdo, con la afirmación de que era la participación laboral de las mujeres se ha incrementado en los últimos años, mientras que el 2% no apoya esta afirmación.

Tabla 27. Dimensión 1: Participación Laboral -Pregunta 23

PARTICIPACIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
23. Considera usted que existe un brecha salarial entre las mujeres y los hombres	Totalmente de acuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	De acuerdo	4	4,0	4,0	6,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	5	5,0	5,0	11,0
	En desacuerdo	52	51,5	52,0	63,0
	Totalmente en desacuerdo	37	36,6	37,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 49,5% está de acuerdo y el 28,7% en total acuerdo, con la afirmación de que existe una brecha salarial entre las mujeres y los hombres, mientras que el 6,9% no apoya esta afirmación y el 3% está en total desacuerdo; y solo el 10,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 28. Dimensión 1: Participación Laboral -Pregunta 24

PARTICIPACIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
24. Considera usted que la ocupación de cargos altos dentro de una empresa son ocupados mayoritariamente por hombres	Totalmente de acuerdo	30	29,7	30,0	30,0
	De acuerdo	48	47,5	48,0	78,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	13	12,9	13,0	91,0
	En desacuerdo	6	5,9	6,0	97,0
	Totalmente en desacuerdo	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 47,5% está de acuerdo y el 29,7% en total acuerdo, con la afirmación de que la ocupación de cargos altos dentro de las empresas es ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que el 5,9% no apoya esta afirmación.

Finalmente, como conclusión general se afirma que:

- No existe una igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.
- Los hombres tienen una mayor facilidad para acceder a cargos administrativos
- Los estereotipos de género son un factor que limita el desarrollo profesional de las mujeres.
- Ha existido un incremento de la participación de mujeres en el mercado laboral, aunque aún existe una desigualdad.
- Existe una brecha salarial entre hombres y mujeres que realizan actividades homologas.
- Existen más hombres ocupando cargos altos dentro de una empresa, que mujeres trabajando dentro de la misma.

Dimensión 2: Inserción Laboral

Tabla 29. Dimensión 2: Inserción Laboral -Pregunta 25

INSERCIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
25. Usted considera que las mujeres y los hombres tienen la misma oportunidad de ocupar cargos de alto rango	Totalmente de acuerdo	26	25,7	26,0	26,0
	De acuerdo	16	15,8	16,0	42,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	11	10,9	11,0	53,0
	En desacuerdo	38	37,6	38,0	91,0
	Totalmente en desacuerdo	9	8,9	9,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 15,8% está de acuerdo y el 25,7% en total acuerdo, con que las mujeres y los hombres tienen la misma oportunidad de ocupar cargos de alto rango, mientras que el 37,6%%no apoya esta afirmación

Tabla 30. Dimensión 2: Inserción Laboral-Pregunta 26

INSERCIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
26. Cree usted que es más difícil para las mujeres acceder a cargos directivos	Totalmente de acuerdo	14	13,9	14,0	14,0
	De acuerdo	52	51,5	52,0	66,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	12	11,9	12,0	78,0
	En desacuerdo	17	16,8	17,0	95,0
	Totalmente en desacuerdo	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 51,5% está de acuerdo, con la afirmación de que más difícil para las mujeres acceder a cargos directivos, mientras que un 16,8% no apoya esta afirmación y un 11,9% no es de acuerdo ni desacuerdo.

Tabla 31. Dimensión 2: Inserción Laboral -Pregunta 27

INSERCIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
27. Cree usted que las mujeres se ven limitadas a aceptar cargos tradicionalmente feminizados (secretarias, recepcionistas, etc.	Totalmente de acuerdo	25	24,8	25,0	25,0
	De acuerdo	41	40,6	41,0	66,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	9,9	10,0	76,0
	En desacuerdo	16	15,8	16,0	92,0
	Totalmente en desacuerdo	8	7,9	8,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 39,6% está de acuerdo y el 18,8% en total acuerdo, con la afirmación de que las mujeres se ven limitadas a aceptar cargos tradicionalmente feminizados (Secretarias, recepcionistas, etc.), mientras que el 19,8% no apoya esta afirmación; y el 7,9% está en total desacuerdo; mientras que el 12,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 32. Dimensión 2: Inserción Laboral -Pregunta 28

INSERCIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
28. En algún momento de su vida laboral se ha sentido discriminada por ser mujer	Totalmente de acuerdo	3	3,0	3,0	3,0
	De acuerdo	17	16,8	17,0	20,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	5,9	6,0	26,0
	En desacuerdo	48	47,5	48,0	74,0
	Totalmente en desacuerdo	26	25,7	26,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 16,8% está de acuerdo y un 3% está en total acuerdo, con la afirmación de que en algún momento de su vida laboral se ha sentido discriminada por ser mujer, mientras que el 47,5%% no apoya esta afirmación.

Tabla 33. Dimensión 2: Inserción Laboral -Pregunta 29

INSERCIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
29. Su salario laboral está por debajo del salario de su homólogo masculino	Totalmente de acuerdo	14	13,9	14,0	14,0
	De acuerdo	36	35,6	36,0	50,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	13	12,9	13,0	63,0
	En desacuerdo	30	29,7	30,0	93,0
	Totalmente en desacuerdo	7	6,9	7,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 35,6% está de acuerdo y el 13,9% en total acuerdo, con la afirmación de que su salario laboral está por debajo del salario de su homólogo masculino, mientras que el 29,7% no apoya esta afirmación y el 6,9% está en total desacuerdo; y solo el 12,9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Finalmente, como conclusión general se afirma que:

- Los hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades de ocupar cargos administrativos de alto rango.
- Existe una mayor dificultad en que las mujeres accedan a cargos directivos.
- La mayoría de las mujeres se han visto en la obligación de aceptar cargos feminizados como: secretaria, recepcionista, etc.
- Las mujeres no han sido discriminadas de manera directa por su género.
- Existe una desigualdad salarial entre hombres y mujeres, que ocupan cargos semejantes.

Dimensión 3: Vinculación Profesional

Tabla 34. Dimensión: Vinculación Profesional -Pregunta 30

VINCULACIÓN PROFESIONAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
30. Su cargo actual está vinculado a la carrera que estudió	Totalmente de acuerdo	38	37,6	38,0	38,0
	De acuerdo	48	47,5	48,0	86,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	1,0	1,0	87,0
	En desacuerdo	11	10,9	11,0	98,0
	Totalmente en desacuerdo	2	2,0	2,0	100,0
Total		100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 47,5% está de acuerdo y el 37,6% en total acuerdo, con la afirmación de que su cargo actual está vinculado a la carrera que estudió, mientras que el 19,8% no apoya esta afirmación; y el 10,9% está en total desacuerdo; mientras que el 1% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 35. Dimensión 3: Vinculación Profesional -Pregunta 31

VINCULACIÓN PROFESIONAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
31. Su formación laboral (capacidades) se vincula con su carrera	Totalmente de acuerdo	35	34,7	35,0	35,0
	De acuerdo	59	58,4	59,0	94,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0	0	0
	En desacuerdo	4	4,0	4,0	98,0
	Totalmente en desacuerdo	2	2,0	2,0	100,0
Total		100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 58,4% está de acuerdo y un 34,7% está en total acuerdo, con la afirmación de que Su formación laboral (capacidades) se vincula con su carrera profesional, mientras que el 10,9% no apoya esta afirmación.

Tabla 36. Dimensión 3: Vinculación Profesional -Pregunta 32

VINCULACIÓN PROFESIONAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
32. Su experiencia laboral se vincula con su profesión	Totalmente de acuerdo	41	40,6	41,0	41,0
	De acuerdo	53	52,5	53,0	94,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	1,0	1,0	95,0
	En desacuerdo	2	2,0	2,0	97,0
	Totalmente en desacuerdo	3	3,0	3,0	100,0
Total		100	99,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Como se observa en la tabla anterior, un 52,5% está de acuerdo y el 40,6% en total acuerdo, con la afirmación de que su experiencia laboral se vincula con su profesión, mientras que el 2% no apoya esta afirmación y el 3 %está en total desacuerdo; y solo el 1% no está de acuerdo ni en desacuerdo

Finalmente, como conclusión general se afirma que:

- La mayoría de las mujeres trabaja en áreas relacionadas con su carrera profesional.
- La formación laboral de las mujeres se vincula con su área de trabajo y profesión.

4.1.3. Análisis Inferencial – Prueba de Normalidad

Una vez que se han analizado los resultados de cada una de las dimensiones procedemos a evaluar cada una de las hipótesis tanto general como específicas; para lo cual realizaremos una prueba de normalidad.

Al realizar la prueba de normalidad tomaremos en cuenta tanto los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario como el análisis del programa SPSS STATISTICS.

Regla de Correspondencia

- $N < 50$ = Shapiro Wilk
- $N > 50$ = Kolmorov Smirnov

Tabla 37. Aplicación de Estadísticos

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 o V1 > 0,05 o viceversa

Elaborado por: El Autor

Tabla 38. Prueba de Normalidad Factores Limitantes - Desarrollo Profesional

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FACTORES LIMITANTES DESARROLLO PROFESIONAL	,200	100	,037**	,878	100	,523
DESARROLLO PROFESIONAL	,200	100	,146	,878	100	,354

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Al observar la tabla 6, utilizamos los resultados de Kolmorov Smirnov, ya que tenemos un valor de $N=100$, es decir, >50 ; obteniendo los siguientes resultados para la variable 1 un nivel de significancia de $0,037 < 0,05$ y para la variable 2 un nivel de significancia de $0,146 > 0,05$: por lo cual los datos son de tipo no paramétrico y aplicaremos Rho de Spearman.

4.1.3. Prueba de Hipótesis

Para determinar los coeficientes de relación de las dos variables o dimensiones para identificar si tienen relación y como se afectan la una a la otra; para lo cual primero estableceremos los niveles de correlación.

Tabla 39. Niveles de Correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grade y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Elaborado por: El Autor

Del mismo modo estableceremos los niveles de significancia para el posterior análisis de aceptación o rechazo de las hipótesis.

Tabla 40. Niveles de Significancia Hipótesis

Valor	Significado
>0,05/0,01/0,001	Hipótesis nula aceptada, hipótesis alternativa rechazada
<0,05/0,01/0,001	Hipótesis nula rechaza, hipótesis alternativa aceptada

Elaborado por: El Autor

4.1.3.1. Hipótesis General

HG: Los factores limitantes inciden en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

H0: Los factores limitantes si inciden en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

H1: Los factores limitantes no inciden en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

Tabla 41. Correlación Factores Limitantes – Desarrollo Profesional

Correlación Variable 1 – Variable 2			FACTORES LIMITANTES	DESARROLLO PROFESIONAL
Rho de	FACTORES	Coeficiente de correlación	1,000	-,725
Spearman	LIMITANTES- V1	Sig. (bilateral)	.	,215
		N	100	100
	DESARROLLO	Coeficiente de correlación	-,725	1,000
	PROFESIONAL- V2	Sig. (bilateral)	,215	.
		N	100	100

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la tabla 41, la hipótesis general; a la que se aplicó Rho Spearman, se observó un coeficiente de correlación de -0,725 teniendo una correlación negativa alta, es decir que mientras incrementen los factores limitantes, disminuirá el desarrollo profesional; además, presenta un nivel de significancia de 0,215 >0,05 por lo

cual se rechaza la hipótesis alternativa (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0). Por lo cual se afirma que, los factores limitantes si inciden en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima, 2019

4.1.3.2. Hipótesis Específicas

a. Hipótesis Específica 1

HE1: Los factores personales inciden en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

H0: Los factores personales si inciden en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

H1: Los factores personales no inciden en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

Tabla 42. Correlaciones Factores Personales - Participación Laboral

Correlación Dimensión 1 (V1) – Dimensión 1 (V2)			FACTORES PERSONALES	PARTICIPACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES	Coeficiente de correlación	1,000	-,040
	PERSONALES	Sig. (bilateral)	.	,692
		N	100	100
	PARTICIPACIÓN	Coeficiente de correlación	-,040	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,692	.
		N	100	100

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: De acuerdo con los resultados de la tabla 42, la hipótesis específica 1; a la que se aplicó Rho Spearman, se observó un coeficiente de correlación de -0,40 teniendo una correlación negativa moderada, es decir

que mientras incrementen los factores personales, disminuirá la participación laboral de forma moderada; además, presenta un nivel de significancia de $0,692 > 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis alternativa (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0). Por lo cual se afirma que, los factores personales si inciden en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima; es decir, que entre mayor importancia le de la mujer a la edad, la crianza de los hijos, a su falta de seguridad en sus capacidades y en general a sus responsabilidades familiares, disminuirá de forma moderada su participación en el mercado laboral, dado que se concentrarán en ser madre-esposa que en ser profesional o buscar un empleo; siendo la participación laboral condicionada a demás por la cantidad de oportunidades laborales para mujeres .

b. Hipótesis Específica 2

HE2: Los factores formativos inciden en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

H0: Los factores formativos si inciden en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

H1: Los factores formativos no inciden en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

Tabla 43. Correlaciones Factores Formativos- Inserción Laboral

Correlación Dimensión 2 (V1) – Dimensión 2 (V2)			FACTORES FORMATIVOS	INSERCIÓN LABORAL
Rho de	FACTORES	Coefficiente de correlación	1,000	,068
Spearman	FORMATIVOS	Sig. (bilateral)	.	,504
		N	100	100
	INSERCIÓN	Coefficiente de correlación	,068	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,504	.
		N	100	100

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: De acuerdo con los resultados de la tabla 17, la hipótesis específica 2; a la que se aplicó Rho Spearman, se observó un coeficiente de correlación de 0,68 teniendo una correlación positiva moderada, es decir que mientras incrementen la formación de las mujeres, incrementará su inserción laboral; además, presenta un nivel de significancia de 0,504 $>0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis alternativa (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0). Por lo cual se afirma que, los factores formativos si inciden en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima, es decir, entre mayor sea en grado o instrucción formativa alcanzada por la mujer, incrementará de forma moderada será su inserción en el mercado laboral; dado que este incremento en la inserción laboral también se verá afectado por la cantidad de oportunidades otorgadas a las mujeres para ocupar cargos de alta dirección.

c. Hipótesis Específica 3

HE3: Los factores profesionales inciden en su vinculación profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

H0: Los factores profesionales si inciden en su vinculación profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

H1: Los factores profesionales no inciden en su vinculación profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

Tabla 44. Correlaciones Factores Profesionales - Vinculación Profesional

Correlación Dimensión 3 (V1) – Dimensión 3 (V2)			FACTORES PROFESIONALES	VINCULACIÓN PROFESIONAL
Rho de	FACTORES	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
Spearman	PROFESIONALES	Sig. (bilateral)	.	,003
		N	100	100
	VINCULACIÓN	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
	PROFESIONAL	Sig. (bilateral)	,003	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Elaborado por: El Autor

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la tabla 44, la hipótesis específica 3; a la que se aplicó Rho Spearman, se observó un coeficiente de correlación de 0,796 teniendo una correlación positiva alta, es decir que mientras incrementen los factores profesionales, incrementará su vinculación profesional; además, presenta un nivel de significancia de 0,003 >0,001 por lo cual se rechaza la hipótesis alternativa (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0). Por lo cual se afirma que, los factores profesionales si inciden en su vinculación profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima; es decir, mientras las mujeres estén capacitadas para

ocupar un cargo y cuenten con la experiencia necesaria, su vinculación profesional incrementara, dado que, su experiencia la ayuda a ocupar cargos relacionados a su carrera profesional.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

En el presente apartado se presentará la discusión de resultados, en base al análisis realizado para determinar “los factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima”; siendo la muestra probabilística y encuestando a 100 personas, para tal fin las discusiones de los resultados serán explicados en títulos que comprenden los objetivos formuladas en esta investigación.

5.1.1. Los factores limitantes inciden en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

En el análisis de la hipótesis general, se observa un coeficiente de correlación de $-0,725$ teniendo una correlación negativa alta, es decir que mientras incrementen los factores limitantes, disminuirá el desarrollo profesional; además, presenta un nivel de significancia de $0,215 > 0,05$; entre las variables factores limitantes y desarrollo profesional. Los resultados guardan similitud con los encontrados por Vega, Santero, Castro y Gómez (2016) quienes aplicaron una metodología cuantitativa y descriptiva, misma empleada por nosotros, adicionalmente también aplicaron el método analítico; concluyendo que, de los 3,68 mil millones de mujeres en Latinoamérica, al menos el 31,21% ha visto truncados sus sueños de una carrera profesional a raíz de las múltiples barreras presentes en el mercado laboral y de la falta de oportunidades laborales dirigidas a mujeres.

Asimismo, para Gaete (2015), quien aplicó una metodología inductiva mediante la observación de un patrón para llegar a una conclusión, afirma en su estudio que alrededor del 49% de la población española cree firmemente que los factores que limitan el crecimiento profesional del sector femenino están relacionados en un 38% con las condiciones propias de la mujer y en un 60% con factores externo como son los estereotipos de género y apenas un 2% cree que no existen oportunidades laborales.

Por lo que se puede afirmar, que los factores limitantes inciden de manera significativa en el desarrollo profesional de las mujeres reduciendo sus oportunidades de crear una carrera exitosa y de alcanzar cargos de alta dirección.

Los factores que limitan a una mujer en su búsqueda de una oportunidad laboral, en el caso de la presente investigación son los factores personales compuestos por las responsabilidades familiares, cuidado de los hijos y la influencia de la pareja; asimismo los factores formativos no son limitantes puesto que cuentan con tiempo para capacitarse y con nivel educativo.

En cuanto a los factores profesionales, tenemos la falta de oportunidades en comparación con los hombres, las brechas salariales y la discriminación al momento de otorgar cargos directivos únicamente a hombres.

5.1.2. Los factores personales inciden en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

En el análisis de la hipótesis específica 1, se observa un coeficiente de correlación de -0,40 teniendo una correlación negativa moderada, es decir que mientras incrementen los factores personales, disminuirá la participación laboral de forma moderada; además, presenta un nivel de significancia de 0,692 >0,05. Al respecto Pérez y Ávila (2009), quienes aplicaron una metodología cuantitativa, adicionalmente también aplicaron los métodos comparativo buscando las similitudes entre las mujeres que no pueden acceder a un empleo y deductivo para determinar dicho patrón; sostienen en su artículo que los factores personales que limitan la participación femenina al mercado laboral son el cuidado de hijos menores y adultos mayores con un 64%, falta de recursos económicos con un 27%, miedo al rechazo con un 7% y otros con un 2%; generando una barrera que frena la implicación de las mujeres en el ámbito laboral.

Siendo así, factores personales que afectan en gran medida la participación de las mujeres en el mercado laboral, son el tiempo que dedican para las obligaciones familiares, ya que el período en el que se desarrollan las responsabilidades familiares (cuidado de los niños, cuidado de la pareja y otras ocupaciones familiares) es igual o superior al desarrollo en las actividades laborales, es decir, ya sea de manera consciente o inconscientemente las mujeres anteponen su rol de madre-esposa a su rol como profesional.

Comparando los resultados y este antecedente se concluye que la participación femenina crece, pero se limita a las mujeres con responsabilidades familiares y domésticas, dado que estas no logran equilibrar sus obligaciones personales – familiares y laborales experimentando estas la doble jornada en sus vidas. Entonces uno de los desafíos que enfrenta la sociedad será el crecimiento, la creación de empleo y la inclusión de las mujeres; ya que esto les concederá mejores oportunidades a las mujeres de obtener un mayor desarrollo económico en y profesional.

5.1.3. Los factores formativos inciden en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

En el análisis de la hipótesis específica 2, se determinó un coeficiente de correlación de 0,68 teniendo una correlación positiva moderada, es decir que mientras incrementen la formación de las mujeres, incrementará su inserción laboral; además, presenta un nivel de significancia de 0,504 >0,05; los factores formativos no son limitantes para que la mujer se desarrolle profesionalmente, dado que la mayoría de ellas percibe que su actual grado les permite realizar una formación especializada, contando con disponibilidad horaria para enriquecer su nivel educativo, por ende, su inserción no está condicionada por estos aspectos, pero si es considerada una fuerza de trabajo secundaria, porque estas trabajan en áreas tradicionalmente feminizadas y esto genera que en el mercado laboral se mantenga el estereotipo de que el tipo de profesión se relaciona con el género. En tal

sentido García y Gutiérrez (2015), quienes aplicaron una metodología cuantitativa, con un método deductivo para establecer como cada una de las barreras afectan a un todo que es la inserción laboral de la población femenina y su desarrollo profesional, en su artículo titulado inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo, concluye que de las 326 mujeres encuestadas el 73,56% afirma que tienen que superar múltiples barreras si quieren acceder y mantenerse en puestos de media y alta responsabilidad; sin embargo, el 26,44% también cree que es imposible afrontar estos obstáculos, reducirlos o eliminarlos, a pesar de contar con los estudios, experiencia y capacitaciones establecidas para ocupar dichos cargos.

Las coincidencias que se encontraron en los resultados de la investigación y este antecedente es que la inserción laboral femenina está determinada por factores como: segregación ocupacional, costos laborales, y la doble responsabilidad.

Comparando los resultados y estos antecedentes podemos concluir que la inserción femenina está condicionada por factores como la segregación, estereotipos de género, brechas salariales y no por aspectos formativos, lo que significa que las mujeres de hoy en día están preparadas académicamente para asumir y laborar en cualquier ámbito. Además, de que vivimos en un mundo desigual e injusto, en el que hay que hacer frente a relaciones de poder generadoras de variadas formas de desigualdad y a la vulneración de derechos económicos, sociales y políticos de muchas

personas y especialmente de las mujeres. Por ello es necesario seguir realizando aportaciones que contribuyan a que la igualdad de género.

5.1.4. Los factores profesionales inciden en su vinculación profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima

En el análisis de la hipótesis específica 3, se establece un coeficiente de correlación de 0,796 teniendo una correlación positiva alta, es decir que mientras incrementen los factores profesionales, incrementará su vinculación profesional; además, presenta un nivel de significancia de 0,003 >0,001; es decir los factores profesionales son limitantes para el desarrollo profesional de la mujer, porque estas manifiestan que la cultura empresarial está diseñada para el hombre y por ende la mujer tiene menos presencia en puestos de alta responsabilidad; es decir su trayectoria profesional está condicionada por esta desigualdad y no por la condición de ser mujer.

Afirmando lo anterior Bernal y Taracena (2012), quienes aplicaron una metodología inductiva al observar un patrón para crear una teoría y una metodología analítica estableciendo relaciones de causa, efecto y naturaleza, difieren a las empleadas en esta investigación; determinan que el porcentaje de mujeres en posiciones directivas o consejos de administración en México es de apenas el 19,36% y América Latina llega a un 21%, siendo valores bajos. Pero se muestran porcentajes más positivos en Estados Unidos con un 42% y algunos países de Europa con un 49% de mujeres con altos cargos, pero la cifra de empresas administradas por

mujeres sigue siendo menor al 1 %. Además, tanto en Estados Unidos como en Europa las mujeres afirmaron que su trabajo está relacionado con la carrera estudiada, dado que en general su experiencia laboral se vincula con su profesión.

Contrario a lo que afirma Cárdenas, Castro, Milligan y Picón (2016), quienes aplicaron una metodología cuantitativa, adicionalmente también aplicaron el método sintético agrupando los factores limitantes para estudiarlos con profundidad concluyendo que el 39,67% de las mujeres acceden a empleos que no están vinculados a su grado de instrucción en comparación con los hombres.

Además de que un 85% de los entrevistados piensa que la trayectoria profesional está determinada por las ofertas de trabajo que gran parte sigue la estructura del negocio con estereotipos de género y este tiende a generar factores limitantes hacia las mujeres.

Comparando los resultados y estos antecedentes se concluye que las mujeres de hoy en día están vinculando su trabajo y capacitación; es decir, sus estudios complementarios y especializados con su carrera profesional; sin embargo, su experiencia profesional en puestos directivos es un factor que las limita porque ellas consideran que los hombres tienen más presencia, superiores ingresos y mayores ofertas de trabajo.

CONCLUSIONES

Las conclusiones de la presente investigación fueron las siguientes:

1. Se pudo determinar que los factores limitantes, tales como los personales y profesionales afectan de manera profunda en el desarrollo profesional de las mujeres.
2. De igual manera, un incremento de las responsabilidades familiares de las mujeres predomina sobre la disponibilidad real para el desarrollo profesional, ya que la mayoría de las mujeres anteponen sus responsabilidades familiares al empleo y a la búsqueda de mejores opciones profesionales/vitales. Por lo tanto, se hace evidente la necesidad de desarrollo personal vinculado al profesional, donde se interrelacionan la familia y el trabajo.
3. Los puestos de trabajo que ocupan hombres y mujeres, es más notorio esta desigualdad de género provocada por distintos factores, pues las mujeres siguen concentrando en determinadas profesiones ya feminizadas, y en los niveles más bajos de la jerarquía (segregación del mercado de trabajo).Consecuentemente, se presenta la brecha salarial entre mujeres y hombres, a favor de estos últimos; aunque ambos posean las mismas capacidades y calificaciones para ocupar diferentes cargos dentro de la empresa; en incluso habiendo mujeres que han demostrado su superioridad en liderazgo.

4. Igualmente, se concluye que son pocas las mujeres que llegan a los puestos clave de poder, después de haber vencido numerosas dificultades como estereotipos de género, segregación del mercado laboral, discriminación laboral hacia las mujeres, menores oportunidades de desarrollo de carrera en las empresas y la ausencia de una política que ayude a las mujeres a una conciliación entre la vida laboral y familiar; y las que llegan habitualmente se ven presionadas a asumir el modelo de dirección masculino. Sin embargo, pese a que el acceso a estos puestos es complicado, no se puede calificar de imposible, mientras que las mujeres dispongan de recursos que les ayuden a afrontar estos obstáculos, reduciéndolos o eliminándolos.

5. Finalmente, concluimos que existe una incapacidad para explicar por qué las mujeres, aun gozando de una educación y una formación igual a la de los hombres y mostrando valores iguales en el resto de factores de capital humano, son éstos, los hombres, los que tienen más oportunidades, ganan más en algunos de los sectores e incluso son respetados a un nivel mayor.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados y conclusiones de la investigación, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. Las PYME deben crear programas encaminados a incrementar en número de participación de las mujeres en altos puestos, para que aporten a la productividad económica y se conviertan en una fuente de ingresos económicos y respeto social.
2. Las mujeres madres-esposas y trabajadoras asalariadas, deben buscar mecanismos que las automotiven a lograr su desarrollo profesional y personal, que les permitan culminar sus estudios universitarios y emprender estudio especializados.
3. Es necesario involucrar a todos los implicados en el proceso de cambio en la posición y condición de las mujeres. Por un lado, a los hombres a través de la sensibilización, capacitación, identificación y el apoyo a las mujeres; además de permitirles, que desarrollen sus capacidades en cargos de alta dirección.
4. Reconocer la condición de las mujeres por su doble jornada de trabajo (conflicto familia – trabajo) en los planes de desarrollo carrera, de tal manera que la carga de trabajo se adecúe al tiempo que ellas puedan disponer. Es necesario que se incluya a la familia como parte inherente al crecimiento profesional, ofreciendo trabajos flexibles y guarderías

5. Las mujeres deben ser vistas como agentes activos de cambio; es necesario invertir en sus capacidades y facilitar su empoderamiento.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción Laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista de Estudios Feministas, Florianópolis, 12(2)*. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>
- Agut, S., & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. *Apuntes de Psicología Colegio Oficial de Psicología(2)*, 201-214. Obtenido de http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf
- Alcover, C., Martínez, D., Mazo, R., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. (McGraw-Hil, Editor) doi:ISBN: 84-481-4068-0
- Álvrez, J., & Sánchez, M. (2009). La participación de la mujer en los consejos de administración de empresas del Ibex-35. *Revista de Humanidades, 16*, 105-140. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/60668892.pdf>
- Arana, K., & Carrillo, S. (2016). *Diagnostico cualitativo sobre los factores que condicionan la participación de las mujeres en los puestos laborales de liderazgo y su vinculación al plan nacional de igualdad de género. (Tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú: Perú.
- Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 36-62. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE12>
- Bernal, M., & Teracena, E. (2012). *Talento femenino en la alta dirección en México*. México: IPA-DE Publishing/LID Editorial Mexicana.
- Blumenfeld, J. (2020). Nivel Educativo, medido a través de del indicador en CalEnviroScreen. *OEHHA Magazine, 24(8)*, 24-35. Obtenido de <https://oehha.ca.gov/calenviroscreen/indicador/nivel-educativo>
- C.O.P.A.O. (2007). *Diagnostico y Autodiagnostico de Barreras de Género: Posicionamiento de la Mujer ante el Empleo*. Andalucía, España.
- Cádenas, M., Castro, J., Milligan, Z., & Picón, K. (2016). *Barreras y Dificultades para el Avance de la Trayectoria Profesional de las Mujeres. (Tesis de Maestría)*. Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/20.500.12404/8065/5/CARDENAS_CASTRO_BARRERAS_DIFICULTADES.pdf.txt
- Camarena, M., & Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. *Revista de Estudios de Género(47)*, 312- 347.

- Cárdenas, M., Castro, J., Milligan, Z., & Picón, K. (2016). *Barreras y Dificultades para el avance de la Trayectoria Profesional de las Mujeres. (Tesis de maestría)*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Casademunt, A. M., Ariza, J. A., & Morales, A. C. (2013). Determinantes del bienestar laboral entre mujeres directivas. *Academia*, 26(2), 229-257. doi:10.1108/ARLA-06-2013-0064
- Contreras, D., & Plaza, G. (2007). *Participación laboral femenina en Chile. ¿Cuánto importan los Factores Culturales? (Tesis de Maestría)*. Chile : Universidad Nacional de Chile. Obtenido de <http://econ.uchile.cl/uploads/publicacion/41f86d8f-4439-4b90-862d-0e3c78bb85f3.pdf>
- Delfino, A. (2005). Mujer y ejecutiva: Trayectorias de género en Brasil. *Cuaderno Venezolano de Sociología*, 14(2), 199-214.
- Echebarría, C., & Larrañaga, M. (2004). La igualdad entre mujeres y hombres; una asignatura pendiente. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(50), 11 - 35.
- Gaete, R. (2015). El techo decrsital en las universidades estatales chilenas.Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(17), 3-20. doi:10.2220/issue.20072872e.2015.17.159
- Gallego, E., Agut, S., & Salanova, M. (2000). Demandas y características del trabajo como predictores de la salud mental en el trabajo en función del sexo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(3), 243-258. Obtenido de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2000_Cifre-Agut-Salanova.pdf
- García, J., & Gutiérrez, R. (2015). Inserión Laboral y Desigualdad en el Mercado de Trabajo: Cuestiones Teóricas. *REIS*, 269-293. Obtenido de http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf
- Garza, A., & Segoviano, J. (2015). *FACTORES PERSONALES, FAMILIARES, ESCOLARES, CULTURALES Y SOCIALES CORRELACIONADOS CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO: ESTUDIO EN ALUMNOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA UANL*. México: Universidad Autónoma Nuevo León. Obtenido de http://eprints.uanl.mx/13417/1/2015%20Articulo%20Vincula%20Tegica%20EFAN_Factores%20personales%20familiares.pdf
- González, A., & Junquera, B. (2015). *El techo de cristal*. Universidad de Oviedo. Obtenido de http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%20C%20Ana.pdf
- Halpern, D. F. (2005). Psychology in the intersection of work and family. *American Psychologist*, 60(5), 397-409.

- INEI. (2014). *Comportamiento de la economía peruana en el primer trimestre de 2014. Producto Bruto Interno Trimestral, N° 2*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Magadán, M. (2006). El binomio empresa-mujer. *Ábaco*(49/50), 137-145.
- Maribel, Gil. (2016). *La mujer y su rol en el desarrollo de las sociedades*. España: Ágora. Obtenido de ÁGORA.
- Martín Peña, M., Cachón García, C., & Reyes Recio, L. (2019). *Factores Determinantes del Desarrollo de la Carrera Profesional de la Mujer Directiva. (Tesis Doctoral)*. España: Universidad Rey Juan Carlos. Obtenido de https://212.128.240.21/bitstream/handle/10115/16091/TESIS%20DOCTORAL_FACTORES%20DETERMINANTES%20DEL%20DESARROLLO%20DE%20LA%20C.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Marulanda, F. A., Montoya, I. A., & Vélez, J. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y Gestión*(36), 204-236. doi:10.14482/pege.36.5571
- Metz, I., & Tharenou, P. (2001). Women's career advancement. *Group & Organization*, 26(3), 312-343.
- MINTRA. (2013). *Perú: Distribución de la PEA ocupada, según sexo y rama de actividad económica, 2001 - 2013*. Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Nolascu, A. (2017). *Conceptos básicos de la estadística en la investigación*. España: Universidad de Alicante.
- Nussbaum, M. (2009). Las capacidades de las mujeres y la justicia social. *Debate Feminista*, 20(39), 89-129.
- Oehha. (s.f.). *Nivel educativo*. Obtenido de <https://oehha.ca.gov/calenviroscreen/indicator/nivel-educativo>
- Pérez, C. (s.f.). *Nuevos conceptos de familia en América Latina*. Obtenido de http://vinculando.org/articulos/concepto_de_familia_en_america_latina.ht
- Pérez, M., & Ávila, T. (2009). *Factores determinantes en el posicionamiento de la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena. (Tesis de licenciatura)*. Colombia: Universidad de Cartagena.
- Phillips, S., & Imhoff, A. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31-59.
- Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal. (Tesis de Maestría)*. Medellín - Colombia: Universidad de Medellín. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de>

I%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%2

RAE. (2020). *Real Academia Española*. España: Real Academia Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/seg%C3%BAn>

Recio, L. (199). Influencia de la emoción en la conducta y en nuestras relaciones. *Ábaco*, 21(22), 59-66.

Ruiz, G. (2014). *Saber, querer, poder: Visión y proceso para el desarrollo integral del ser humano*. Lima-Perú: Horizonte.

Shaffer, M. A., Joplin, J. R., Bell, M. P., & Oguz, C. (2000). Discriminación de género y resultados relacionados con el empleo: Una comparación intercultural de las mujeres trabajadoras en los Estados Unidos y China. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 395-427. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1006/jvbe.1999.1748>

Suárez, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19(1), 61-72.

Todaro, R., & Godoy, L. (Enero de 2002). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/237350574_Desempeno_laboral_de_hombres_y_mujeres_opinan_los_empresarios

Universidad de Champagnat. (2001). *Desarrollo profesional*. Obtenido de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>

Valencia, P., & Leyton, C. (2015). *Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica: estudio de las barreras presentes en las comunas de Tomé y Chiguayante. (Tesis de maestría)*. Chile: Universidad del Bío-Bío. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100003&lng=es&tlng=es.

Vázquez, J., & Alcaraz, A. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, 59 - 65. doi:10.13125/americanacritica/3867

Vázquez, J., Arredondo, F., & Velázquez, M. (2018). Modelo de Generación de Entornos Laborales que favorecen el empoderamiento femenino. *En XXIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Vázquez-Álvarez, N. (2015). *Informe Mundial sobre Salarios 2014/15*. España: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication>

- Vega, P., Santero, R., Castro, B., & Gómez, N. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*(34), 155 - 177.
- Whittock, M. (2002). Women's experiences of non-traditional employment: Is gender equality in this area a possibility? *Construction Management & Economics*, 20(5), 449-456.
- Wirth, L. (2002). *ROMPER EL TECHO DE CRISTAL: LAS MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCION*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Yirda, A. (7 de Junio de 2020). *Definición de Alfa de Cronbach*. Recuperado el 6 de Septiembre de 2020, de ConceptoDefinición: <https://conceptodefinicion.de/alfa-de-cronbach/>
- Zambrano, N., & Cedeño, R. (2014). *La inserción de las mujeres en el mercado laboral*. Manabí: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK Ewitt_KVrc3rAhXCjFkKHRsEBEQQFjAAegQIBBAB&url=http%3A%2F%2Frevistas.utm.edu.ec%2Findex.php%2FECASinergia%2Farticle%2Fdownload%2F141%2F110%2F&usg=AOvVaw1kz_amhNsvMxhLGM_gwVKG

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Matriz de Operacionalización de las variables
3. Instrumento de recopilación de datos
4. Cuestionario

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	FACTORES LIMITANTES EN SU DESARROLLO PROFESIONAL EN EL MERCADO LABORAL DE LA MUJER EN LAS PYME DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Violencia y Género
AUTOR(ES):	Lyset María Del Pilar Rojas Fernández

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cuáles son los factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima?	Determinar los factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima	Los factores limitantes inciden en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima	<p>V1: Factores Limitantes</p> <p>V2: Desarrollo Profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> Factores Personales Factores Formativos Factores Profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo - Correlacional Tipo: Aplicada Diseño: No experimental - transversal Unidad de investigación: mujeres trabajadoras en PYME

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Fuente de Información
¿Cuáles son los factores personales en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima?	Determinar los factores personales en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima	Los factores personales inciden en su participación en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima	V1: Factores Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Responsabilidades familiares 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas exclusivamente a mujeres trabajadoras en PYME
			V2: Participación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de participación laboral 	
¿Cuáles son los factores formativos en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima?	Identificar los factores formativos en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima	Los factores formativos inciden en su inserción en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima	V1: Factores Formativos	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel educativo • Estereotipo de genero 	
			V2: Inserción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de segregación ocupacional 	
¿Cuáles son los factores profesionales	Identificar los factores	Los factores profesionales	V1: Factores Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia Profesional 	

<p>en su vinculación profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima?</p>	<p>profesionales en su vinculación profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima</p>	<p>inciden en su vinculación profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima</p>			
			<p>V2: Vinculación Profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de relación (trabajo – profesión) 	

2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla Nº 45
Operacionalización de la variable 1

Variable 1: Factores Limitantes		
Definición conceptual: Es una condición que determina y limita el libre desarrollo y evolución de un proceso		
Instrumento: Cuestionario		Técnica: Encuestas
Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Factores Personales	<p>Indicador 1: Edad</p> <p>Años de vida que tiene la mujer al momento de la aplicación de la encuesta.</p>	<p>Compuesta por 2 preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Considera usted que la edad de una mujer es un factor que impide que una mujer labore 2. Considera que la mujer tiene una edad límite para permanecer en el mercado laboral
	<p>Indicador 2: Responsabilidades Familiares</p> <p>Tiempo dedicado al hogar y familia</p>	<p>Compuesta por 5 preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Cree usted que el tiempo que invierte en sus responsabilidades familiares es igual o mayor al tiempo dedicado al trabajo 4. Considera usted que el tiempo que dedica al cuidado de sus hijos le impide desarrollarse profesionalmente 5. Considera usted que su pareja influye en su desarrollo profesional (Contestar solo si aplica) 6. Cree usted que la falta de seguridad en sus capacidades influyen en su desarrollo profesional 7. Cree usted que para su familia es más importante que usted sea madre-esposa que una profesional.

<p>Factores Formativos</p>	<p>Indicador 1: Nivel educativo</p> <p>Grado de Instrucción alcanzado para el cargo</p>	<p>Compuesta por 7 preguntas:</p> <p>8. Considera usted que las familias apoyan la decisión de las mujeres de emprender una carrera profesional</p> <p>9. Cree usted que su actual grado de instrucción le permiten realizar una formación especializada (maestría, doctorado o PhD)</p> <p>10. Considera usted que no dispone de tiempo para capacitarse o mejorar su nivel educativo</p> <p>11. Usted pesaba con frecuencia que era preferible convertirse en ama de casa que salir a estudiar</p> <p>12. Usted temía ser juzgada por preferir tener una carrera profesional a formar un hogar.</p> <p>13. Considera necesario consultar a su familia o pareja antes de tomar una decisión con respecto a su formación profesional</p> <p>14. Sus responsabilidades familiares tienen prioridad sobre su formación</p>
<p>Factores Profesionales</p>	<p>Indicador 1: Experiencia Profesional</p> <p>Años de trayectorias laborales de la mujer</p>	<p>Compuesta por 4 preguntas:</p> <p>15. Se siente usted una persona capacitada para ocupar un puesto laboral</p> <p>16. El tener un trabajo remunerado le ha permitido realizar actividades que no había podido hacer antes</p> <p>17. Su trabajo además de ser un ingreso económico le ha proporciona realización personal</p>

		18. Sus responsabilidades familiares tienen prioridad sobre su trabajo
--	--	--

Nota 1: Si tiene dimensiones debe considerar tres dimensiones por cada variable, luego tres indicadores por cada dimensión y finalmente tres preguntas por cada indicador.

Si no tiene dimensiones, entonces considere tres indicadores por cada variable y tres preguntas por cada indicador.

Nota 2: Tenga en cuenta que debe elaborar una tabla por cada variable.

Tabla N^a 46
Operacionalización de la variable 2

Variable 2: Desarrollo Profesional		
Definición conceptual: Es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo.		
Instrumento: Cuestionario		Técnica: Encuestas
Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Participación Laboral	<p>Indicador 1: Tasa de participación laboral femenina</p> <p>Se medirá a través de la siguiente fórmula : $PEA \text{ de la mujer} / \text{Población Total de la mujer}$</p>	<p>Compuesta por 6 preguntas:</p> <p>19. Considera usted que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales</p> <p>20. Considera usted que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollar su carrera profesional</p> <p>21. Considera usted que los estereotipos de género son un factor importante en el desarrollo profesional de las mujeres</p> <p>22. Considera usted que la participación laboral de las mujeres se ha incrementado en los últimos años</p> <p>23. Considera usted que existe un brecha salarial entre las mujeres y los hombres</p> <p>24. Considera usted que la ocupación de cargos altos dentro de una empresa es ocupados mayoritariamente por hombres</p>

Inserción Laboral	<p>Indicador 1: índice de segregación ocupacional</p> <p>Se medirá a través de la siguiente fórmula de Duncan:</p> $Duncan\ Index: D = \frac{1}{2} \sum f_i - m_i $	<p>Compuesta por 5 preguntas:</p> <p>25. Usted considera que las mujeres y los hombres tienen la misma oportunidad de ocupar cargos de alto rango</p> <p>26. Cree usted que es más difícil para las mujeres acceder a cargos directivos</p> <p>27. Cree usted que las mujeres se ven limitadas a aceptar cargos tradicionalmente feminizados (Secretarias, recepcionistas, etc.)</p> <p>28. En algún momento de su vida laboral se ha sentido discriminada por ser mujer</p> <p>29. Su salario laboral está por debajo del salario de su homólogo masculino</p>
Vinculación Profesional	<p>Indicador 1: Nivel de relación (trabajo – profesión)</p> <p>Grado de vínculo entre lo educativo y laboral que tiene la mujer al momento de la aplicación de la encuesta</p>	<p>Compuesta por 3 preguntas:</p> <p>30. Su cargo actual está vinculado a la carrera que estudió</p> <p>31. Su formación laboral (capacidades) se vincula con su carrera profesional</p> <p>32. Su experiencia laboral se vincula con su profesión</p>

Nota 1: Si tiene dimensiones debe considerar tres dimensiones por cada variable, luego tres indicadores por cada dimensión y finalmente tres preguntas por cada indicador.

Si no tiene dimensiones, entonces considere tres indicadores por cada variable y tres preguntas por cada indicador.

Nota 2: Tenga en cuenta que debe elaborar una tabla por cada variable

3. INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:		Cuestionario							
Autor del Instrumento:		Lyset María del Pilar Rojas Fernández							
Población:		Total de Mujeres trabajadoras en las PYME							
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala					
				1	2	3	4	5	6
Factores Limitantes	Factores Personales	Edad	1. Considera usted que la edad de una mujer es un factor que impide que una mujer labore						
			2. Considera que la mujer tiene una edad límite para permanecer en el mercado laboral						
		Responsabilidades Familiares	3. Cree usted que el tiempo que invierte en sus responsabilidades familiares es igual o mayor al tiempo dedicado al trabajo						
			4. Considera usted que el tiempo que dedica al cuidado de sus hijos le impide desarrollarse profesionalmente						
			5. Considera usted que su pareja influye en su desarrollo profesional (Contestar solo si aplica)						
			6. Cree usted que la falta de seguridad en sus capacidades influye en su desarrollo profesional						

			7. Cree usted que para su familia es más importante que usted sea madre-esposa que una profesional						
	Factores Formativos	Nivel Educativo y Estereotipo de Genero	8. Considera usted que las familias apoyan la decisión de las mujeres de emprender una carrera profesional						
			9. Cree usted que su actual grado de instrucción le permiten realizar una formación especializada (maestría, doctorado o PhD)						
			10. Considera usted que no dispone de tiempo para capacitarse o mejorar su nivel educativo						
			11. Usted pesaba con frecuencia que era preferible convertirse en ama de casa que salir a estudiar						
			12. Usted temía ser juzgada por preferir tener una carrera profesional a formar un hogar.						
			13. Considera necesario consultar a su familia o pareja antes de tomar una decisión con respecto a su formación profesional						

			14. Sus responsabilidades familiares tienen prioridad sobre su formación						
	Factores Profesionales	Experiencia Profesional	15. Se siente usted una persona capacitada para ocupar un puesto laboral						
			16. El tener un trabajo remunerado le ha permitido realizar actividades que no había podido hacer antes						
			17. Su trabajo además de ser un ingreso económico le ha proporcionado realización personal						
			18. Sus responsabilidades familiares tienen prioridad sobre su trabajo						
	Participación Laboral	Tasa de participación laboral femenina	19. Considera usted que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales						
			20. Considera usted que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollar su carrera profesional						
			21. Considera usted que los estereotipos de género son un factor importante en el						

Desarrollo Profesional			desarrollo profesional de las mujeres						
			22. Considera usted que la participación laboral de las mujeres se ha incrementado en los últimos años						
			23. Considera usted que existe una brecha salarial entre las mujeres y los hombres						
			24. Considera usted que la ocupación de cargos altos dentro de una empresa es ocupada mayoritariamente por hombres						
	Inserción Laboral	Grado de segregación ocupacional	25. Usted considera que las mujeres y los hombres tienen la misma oportunidad de ocupar cargos de alto rango						
			26. Cree usted que es más difícil para las mujeres acceder a cargos directivos						
			27. Cree usted que las mujeres se ven limitadas a aceptar cargos tradicionalmente feminizados (secretarias, recepcionistas, etc.)						
28. En algún momento de su vida laboral se ha sentido discriminada por ser mujer									

			29. Su salario laboral está por debajo del salario de su homólogo masculino						
	Vinculación Profesional	Nivel de relación (trabajo – profesión)	30. Su cargo actual está vinculado a la carrera que estudió						
31. Su formación laboral (capacidades) se vincula con su carrera profesional									
32. Su experiencia laboral se vincula con su profesión									

4. CUESTIONARIO

“FACTORES LIMITANTES EN SU DESARROLLO PROFESIONAL EN EL MERCADO LABORAL DE LA MUJER EN LAS PYME DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA”

Buenos (días/tardes/noches), estoy realizando una investigación para obtener el grado de Licenciado en Administración de la Universidad San Martín de Porres.

El objetivo de esta investigación es: “Determinar los factores limitantes en su desarrollo profesional en el mercado laboral de la mujer en las PYME del distrito de Lince, Lima”

Por favor, dedique un momento a completar esta pequeña encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de la presente investigación. **Esta encuesta dura aproximadamente 5 minutos.** De antemano se le agradece su participación y apoyo en sus respuestas.

I. INSTRUCCIONES:

- a) Leer con atención las preguntas y contestar con sinceridad de acuerdo a sus criterios.
- b) Consultar con la persona que le entrega el cuestionario alguna duda que pueda tener.
- c) No se sienta presionado al contestar alguna pregunta.

II. INFORMACIÓN GENERAL:

- Grado de instrucción y cargo: (Si es necesario)
-

- Edad: (Si es necesario)
 - a) 18 años a 24 años
 - b) 25 años a 34 años
 - c) 35 años a 44 años
 - d) 45 años a 54 años
 - e) Más de 54 años

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del Instrumento	Rojas Fernández, Lyset María del Pilar
Variable 1	Factores Limitantes
Población:	Mujeres que laboren en las PYME del distrito de Lince, Lima

Factores Personales

Para evaluar esta dimensión, se pide por favor marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, y en el caso de preguntas abiertas justifique su respuesta.

ENUNCIADOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Considera usted que la edad de una mujer es un factor que impide que una mujer labore					
2. Considera que la mujer tiene una edad límite para permanecer en el mercado laboral					
3. Cree usted que el tiempo que invierte en sus responsabilidades familiares es igual o mayor al tiempo dedicado al trabajo					
4. Considera usted que el tiempo que dedica al cuidado de sus hijos le impide desarrollarse profesionalmente					
5. Considera usted que su pareja influye en su desarrollo profesional (Contestar solo si aplica)					
6. Cree usted que la falta de seguridad en sus capacidades influye en su desarrollo profesional					
7. Cree usted que para su familia es más importante que usted sea madre-esposa que una profesional					

Factores Formativos

ENUNCIADOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8. Considera usted que las familias apoyan la decisión de las mujeres de emprender una carrera profesional					
9. Cree usted que su actual grado de instrucción le permiten realizar una formación especializada (maestría, doctorado o PhD)					
10. Considera usted que no dispone de tiempo para capacitarse o mejorar su nivel educativo					
11. Usted pesaba con frecuencia que era preferible convertirse en ama de casa que salía estudiar					
12. Usted temía ser juzgada por preferir tener una carrera profesional a formar un hogar.					
13. Considera necesario consultar a su familia o pareja antes de tomar una decisión con respecto a su formación profesional					
14. Sus responsabilidades familiares tienen prioridad sobre su formación					

Factores Profesionales

ENUNCIADOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
15. Se siente usted una persona capacitada para ocupar un puesto laboral					
16. El tener un trabajo remunerado le ha permitido realizar actividades que no había podido hacer antes					
17. Su trabajo además de ser un ingreso económico le ha proporcionado realización personal					
18. Sus responsabilidades familiares tienen prioridad sobre su trabajo					

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del Instruments	Rojas Fernández, Lyset María del Pilar
Variable 2	Desarrollo Profesional
Población:	Mujeres que laboren en las PYME del distrito de Lince, Lima

Participación Laboral / Tasa de participación laboral femenina

Para evaluar este indicador, se pide por favor marcar con un aspa en la casilla que califique mejor su opinión, y en el caso de preguntas abiertas justifique su respuesta.

ENUNCIADOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
19. Considera usted que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales					
20. Considera usted que tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollar su carrera profesional					
21. Considera usted que los estereotipos de género son un factor importante en el desarrollo profesional de las mujeres					
22. Considera usted que la participación laboral de las mujeres se ha incrementado en los últimos años					
23. Considera usted que existe una brecha salarial entre las mujeres y los hombres					
24. Considera usted que la ocupación de cargos altos dentro de una empresa es ocupada mayoritariamente por hombres					

Inserción Laboral / índice de segregación ocupacional

ENUNCIADOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
25. Usted considera que las mujeres y los hombres tienen la misma oportunidad de ocupar cargos de alto rango					
26. Cree usted que es más difícil para las mujeres acceder a cargos directivos					
27. Cree usted que las mujeres se ven limitadas a aceptar cargos tradicionalmente feminizados (secretarias, recepcionistas, etc.)					
28. En algún momento de su vida laboral se ha sentido discriminada por ser mujer					
29. Su salario laboral está por debajo del salario de su homólogo masculino					

Vinculación Profesional / Nivel de relación (trabajo – profesión)

ENUNCIADOS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
30. Su cargo actual está vinculado a la carrera que estudió					
31. Su formación laboral (capacidades) se vincula con su carrera profesional					
32. Su experiencia laboral se vincula con su profesión					